

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA RUMAH SAKIT UMUM MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA**

TUGAS AKHIR

*Di Ajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)*



OLEH

**NAMA : RAPLI WARDANA POHAN
NPM : 2205160067
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA**

MEDAN

2026



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 17 April 2026, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : RAPLI WARDANA POHAN
NPM : 2205160067
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RUMAH SAKIT UMUM MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA.**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji


Penguji I


Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Penguji II


AGUS SANI, S.E., M.Sc

Pembimbing

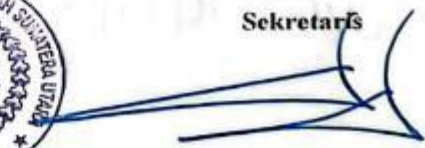

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.

Panitia Ujian

Ketua


Dr. RADIMAN, S.E., M.Si.

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan Telp. 061-6624567 Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : RAPLI WARDANA POHAN
N.P.M : 2205160067
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RUMAH SAKIT UMUM MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, 2026

Pembimbing Tugas Akhir

Willy Yusnandar, S.E., M.Si.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. Radiman, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Rapli Wardana Pohan
NPM : 2205160067
Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	FOKUSKAN VARIABEL JUDUL DENGAN FENOMENA yg DITELITI.	02 26 02	
Bab 2	TEORI-TEORI MASING" VARIABEL DITAMBAH.	12 26 02	
Bab 3	HUBUNGAN MASING" VARIABEL DI JELASKAN.	12 26 02	
Bab 4	HASIL PENELITIAN.	08 26 03	
Bab 5	KESIMPULAN, SARAN DAN KETER BATASAN PENELITIAN.	13 26 03	
Daftar Pustaka	MENDELAY.	13 26 03	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC IKUT SIDANG MEJA HIJAU.	30 26 03	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Medan, 30 Maret 2026
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Willy Yusnandar, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 Medan Telp.061-6624567 Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Rapli Wardana Pohan
N P M : 2205160067
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa Tugas akhir saya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Medan, 6 April 2026

Yang Menyatakan



Rapli Wardana Pohan

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RUMAH SAKIT UMUM MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

RAPLI WARDANA POHAN

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : raplipoha12@gmail.com

Pelatihan kerja yang kurang optimal dan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan motivasi kerja, sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel 62 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampel Jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan metode SEM-PLS dengan bantuan SmartPLS versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Lingkungan kerja.

ABSTRACT

The Effect of Job Training and Work Environment on Employee Performance Through Work Motivation as an Intervening Variable at Muhammadiyah General Hospital of North Sumatra

RAPLI WARDANA POHAN

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

University of Muhammadiyah North Sumatra

Email : raplipoha12@gmail.com

Suboptimal job training and a non-conducive work environment can reduce work motivation, thereby impacting employee performance. This study aims to analyze the effect of job training and work environment on employee performance through work motivation as an intervening variable at Muhammadiyah General Hospital of North Sumatra. This research uses a quantitative approach with a total sample of 62 respondents determined using a saturated sampling technique. Data collection was conducted through questionnaires, while data analysis employed the SEM-PLS method with the assistance of SmartPLS version 4.0. The results show that job training has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, job training has a positive and significant effect on work motivation, the work environment has a positive and significant effect on work motivation, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, job training has a positive and significant effect on employee performance through work motivation as an intervening variable, and the work environment has a positive and significant effect on employee performance through work motivation as an intervening variable at Muhammadiyah General Hospital of North Sumatra.

Keywords: *Employee Performance, Work Motivation, Job Training, Work Environment.*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWarrahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Tugas akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa karya ini masih memiliki kekurangan baik dari segi isi maupun bahasa, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan di masa mendatang. Dengan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki, penulis bersyukur dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara.”

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan rasa syukur kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu penulis dalam penyusunan tugas akhir ini, diantaranya:

1. Ayahanda Muhammad.Darim Pohan dan Ibunda Suartik selaku orang tua penulis yang selalu memberi do'a serta dukungan baik berupa moral maupun material dan kasih sayang kepada penulis sedari kecil hingga saat ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Radiman, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Penasehat Akademik penulis.
5. Bapak Muhammad Shareza Hafiz, S.E., M.Acc selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Willy Yusnandar, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan tugas akhir.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat sejak awal kuliah.
10. Staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan informasi kepada penullis dalam menyelesaikan tugas akhir.

11. Kepada kakak penulis Ramadhan Zalil Syahputra Pohan yang senantiasa memberikan dukungan, perhatian, serta motivasi selama proses penyusunan tugas akhir ini.
12. Kepada teman-teman penulis yang selalu memberikan semangat, bantuan, dan kebersamaan selama masa penelitian dan penulisan tugas akhir ini.
13. Kepada diri sendiri Rapli Wardana Pohan atas ketekunan, kesabaran, dan semangat yang terus dijaga hingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik, meskipun penuh dengan tantangan dan keterbatasan.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih memiliki berbagai keterbatasan dan belum sepenuhnya sempurna. Oleh sebab itu, dengan penuh kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima kritik dan saran yang berguna, guna penyempurnaan karya ini di masa mendatang. Besar harapan penulis agar tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri maupun bagi pembaca, serta berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan pendidikan di masa yang akan datang.

Wassalamu 'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Medan, April 2026

Penulis

Rapli Wardana Pohan
NPM. 2205160057

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah.....	8
1.4. Rumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelian.....	9
1.6. Manfaat Penelian	10
BAB II	12
KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Kinerja Karyawan	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.1.3 Tujuan Dan Manfaat Kinerja.....	16
2.1.1.4 Indikator Kinerja	17
2.1.2 Pelatihan Kerja.....	18
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja	18
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	20
2.1.2.3 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan.....	22
2.1.2.4 Indikator Pelatihan.....	24
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	26
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	26
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	27
2.1.3.3 Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja.....	29
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	31
2.1.4 Motivasi Kerja.....	33

2.1.4.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	33
2.1.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	34
2.1.4.3	Tujuan Dan Manfaat Motivasi.....	39
2.1.4.4	Indikator Motivasi	40
2.2	Kerangka Konseptual	42
2.3	Hipotesis.....	46
BAB III	48
METODE PENELITIAN	48
3.1	Jenis Penelitian	48
3.2	Definisi Operasional Variabel	48
3.3	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	51
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	51
3.5	Teknik Pengumpulan Data	52
3.6	Teknik Analisis Data	53
BAB IV	60
HASIL DAN PEMBAHASAN	60
4.1	Deskripsi Data	60
4.1.1	Karakteristik Responden	60
4.1.2	Distribusi Jawaban	61
4.2	Analisis Data	71
4.2.1	Analisis <i>Outer</i> Model.....	72
4.2.2	Analisis Inner Model.....	76
4.2.3	Uji Hipotesis.....	79
4.3	Pembahasan	84
BAB V	91
PENUTUP	91
5.1	Kesimpulan	91
5.2	Saran	92
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	92
DAFTAR PUSTAKA	94

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2024-2025	2
Tabel 1. 2 Hasil Prasurvey Terhadap Motivasi Kerja.....	3
Tabel 1. 3 Hasil Prasurvey Terhadap Pelatihan Kerja	4
Tabel 1. 4 Hasil Prasurvey Terhadap Lingkungan Kerja.....	5
Tabel 3. 1 Indikator Pelatihan Kerja	49
Tabel 3. 2 Indikator Lingkungan Kerja.....	49
Tabel 3. 3 Indikator Motivasi Kerja.....	50
Tabel 3. 4 Indikator Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 3. 5 Jadwal Penelitian.....	51
Tabel 3. 6 Skala Likert	53
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	60
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	61
Tabel 4. 3 Skor Angket Untuk Kinerja Karyawan (Y)	62
Tabel 4. 4 Skor Angket Untuk Motivasi Kerja (Z).....	64
Tabel 4. 5 Skor Angket Untuk Pelatihan Kerja (X1).....	67
Tabel 4. 6 Skor Angket Untuk Lingkungan Kerja (X2)	69
Tabel 4. 7 Hasil Nilai Outer Loadings	73
Tabel 4. 8 Hasil Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).....	74
Tabel 4. 9 Hasil Nilai <i>Composite Reliability</i>	75
Tabel 4. 10 Hasil Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	76
Tabel 4. 11 Hasil Nilai Uji R-Square	77

Tabel 4. 12 Hasil Nilai Uji F-Square	78
Tabel 4. 13 Hasil Nilai Uji Path Coefficients	80
Tabel 4. 14 Hasil Nilai Specific Indirect Effects	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	46
Gambar 4. 1 Standardized Loading Faktor	72
Gambar 4. 2 Hasil Uji Bootstrapping.....	79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang pesat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasionalnya. Salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan tersebut adalah kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai yang tinggi tidak hanya mencerminkan produktivitas individu, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menjadi sangat penting bagi manajemen perusahaan. Faktor-faktor seperti Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Motivasi sering kali dianggap sebagai determinan utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun, hubungan antara faktor-faktor tersebut dan kinerja karyawan masih menjadi topik yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, Terutama dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan seperti Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara. Rumah sakit ini memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, aman, dan berkelanjutan bagi masyarakat, sehingga kinerja sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam mendukung pencapaian kualitas layanan dan kepuasan pasien.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara. Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara adalah RSU Muhammadiyah Sumatera Utara (RSUMSU), berlokasi di Jl. Mandala By Pass No. 27 Medan, bermula dari Rumah Bersalin (RB) Siti Khadijah milik Aisyiyah pada tahun

1974. Didirikan untuk meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat, rumah sakit ini kini dikelola oleh Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) sejak 2018 dan telah berkembang menjadi RS Tipe D.

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja yang ditunjukkan oleh individu dalam organisasi, yang diukur melalui aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta efektivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam memenuhi standar kerja yang ditetapkan organisasi serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan operasional maupun strategis. Menurut Yusnandar et al, (2020) Kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang diperoleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang dimiliki, guna mendukung tercapainya tujuan organisasi secara sah, tidak bertentangan dengan hukum, serta sejalan dengan norma moral dan etika yang berlaku.

Tabel 1.1. Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2024 - 2025

Tahun	Nilai
2024	87 %
2025	87 %

Sumber: RSU Muhammadiyah Sumut

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan RSU Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2024–2025, tingkat kinerja yang tercatat sebesar 87% pada kedua tahun tersebut diperoleh dari hasil penilaian yang didasarkan pada beberapa aspek penilaian, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kedisiplinan, tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, serta kehadiran dan kepatuhan terhadap aturan kerja. Hasil

penilaian ini menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan dari tahun 2024 ke tahun 2025, tetap berada pada angka yang sama, sehingga mencerminkan bahwa upaya peningkatan kinerja belum berjalan secara optimal dan masih perlu dilakukan evaluasi serta perbaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi yang tinggi mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas sesuai dengan peran, jabatan, dan tanggung jawab yang diemban. Menurut Putri et al, (2023) motivasi adalah proses pemberian dorongan yang menimbulkan semangat kerja sehingga mereka mampu bekerja sama, menjalankan tugas secara efektif, serta mengerahkan usaha secara optimal untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Tabel 1.2. Hasil Pra Survey Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Iya	Tidak
1	Saya merasa penghargaan yang diberikan perusahaan mendorong saya untuk bekerja lebih baik	66,7 %	33,3 %
2	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan kerja	73,4 %	26,6 %

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil pra survei motivasi kerja yang dilakukan terhadap 15 responden di RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara, diperoleh gambaran bahwa motivasi kerja karyawan masih belum sepenuhnya optimal. Pada pernyataan pertama, yaitu “Saya merasa penghargaan yang diberikan perusahaan mendorong saya untuk bekerja lebih baik,” sebanyak 66,7% responden menyatakan setuju, sedangkan 33,3% menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian

karyawan yang belum merasakan dorongan motivasional dari bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan. Selanjutnya, pada pernyataan kedua, yaitu “Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan kerja,” sebanyak 73,4% responden menjawab setuju dan 26,6% menjawab tidak setuju. Persentase responden yang menjawab tidak setuju tersebut menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan diri belum dirasakan secara merata oleh seluruh karyawan.

Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas secara optimal. Menurut Yusnandar et al, (2020) Pelatihan adalah suatu bentuk pembelajaran jangka pendek yang dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur, di mana pekerja non-manajerial dibekali pengetahuan serta keterampilan teknis tertentu untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan memiliki fungsi yang sangat penting bagi suatu instansi dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Setiap program pelatihan, dalam berbagai bentuk dan tingkatannya, pada dasarnya diarahkan untuk menghasilkan perubahan perilaku, baik pada individu maupun kelompok.

Tabel 1.3. Hasil Pra Survey Pelatihan

No	Pertanyaan	Iya	Tidak
1	Materi pelatihan disampaikan dengan jelas dan mudah dipahami	80 %	20 %
2	Pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kemampuan dan kompetensi saya	73,4 %	26,6 %

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil pra survei pelatihan yang dilakukan terhadap 15 responden di RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara, diperoleh gambaran mengenai pelaksanaan program pelatihan yang masih perlu mendapatkan perhatian. Pada pernyataan pertama,

yaitu “Materi pelatihan disampaikan dengan jelas dan mudah dipahami,” sebanyak 80% responden menyatakan setuju, sedangkan 20% menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan masih terdapat sebagian karyawan yang belum sepenuhnya memahami materi pelatihan yang diberikan. Selanjutnya, pada pernyataan kedua, yaitu “Pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kemampuan dan kompetensi saya,” sebanyak 73,4% responden menjawab setuju dan 26,6% menjawab tidak setuju. Persentase responden yang menjawab tidak setuju tersebut mengindikasikan bahwa kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan dan kompetensi karyawan belum sepenuhnya optimal.

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang aman, nyaman, serta mendukung karyawan untuk bekerja efektif dan hubungan kerja yang harmonis. Menurut Hapsari & Ichwani, (2022) Lingkungan kerja merupakan wadah bagi sekelompok individu yang di dalamnya tersedia berbagai sarana penunjang guna mendukung pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan visi serta misi yang telah ditetapkan.

Tabel 1.4. Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Iya	Tidak
1	Saya merasa penerangan di ruang kerja sudah cukup terang untuk menunjang aktivitas kerja	60 %	40 %
2	Saya merasa suhu udara di ruang kerja terasa nyaman saat bekerja	73,4 %	26,6 %

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil pra survei lingkungan kerja yang dilakukan terhadap 15 responden di RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara, diperoleh gambaran bahwa kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya dirasakan optimal oleh seluruh karyawan. Pada pernyataan pertama, yaitu “Saya merasa penerangan di ruang kerja sudah cukup

terang untuk menunjang aktivitas kerja,” sebanyak 60% responden menyatakan setuju, sedangkan 40% menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang menilai penerangan ruang kerja belum memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas secara maksimal. Selanjutnya, pada pernyataan kedua, yaitu “Saya merasa suhu udara di ruang kerja terasa nyaman saat bekerja,” sebanyak 73,4% responden menyatakan setuju dan 26,6% menyatakan tidak setuju. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya merasakan kenyamanan suhu ruangan saat bekerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa aspek lingkungan kerja, khususnya penerangan dan suhu ruangan, masih perlu mendapat perhatian agar tercipta suasana kerja yang lebih nyaman serta mampu menunjang peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan berbagai penelitian sebelumnya, terdapat adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terkait pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sejumlah studi, seperti yang dilakukan oleh Safitri & Wahdiniawati, (2023) dan Tarigan et al, (2021) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, temuan tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian lain, di antaranya Sinambela et al, (2021) dan Widianingsih et al, (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ketidakkonsistenan temuan penelitian juga terjadi pada hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Armansyah, (2024) dan Yantu et al, (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil tersebut tidak

sejalan dengan temuan Warongan et al, (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pra survey dan data di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara. Oleh karena itu, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah di atas maka dapat ditetapkan bahwa Identifikasi Masalah adalah:

1. Tingkat kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Sumatera Utara pada tahun 2024 dan 2025 tetap berada pada angka 87% tanpa mengalami peningkatan, sehingga menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja belum berjalan secara optimal.
2. Motivasi kerja karyawan belum sepenuhnya optimal, yang ditunjukkan oleh masih adanya karyawan yang belum merasakan dorongan penghargaan dan kesempatan pengembangan diri secara merata.
3. Program pelatihan yang dilaksanakan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi karyawan, sehingga belum memberikan dampak maksimal terhadap peningkatan kinerja.

4. Kondisi lingkungan kerja, khususnya aspek penerangan dan kenyamanan suhu ruangan, belum sepenuhnya mendukung aktivitas kerja secara optimal.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, peneliti menetapkan Batasan masalah untuk proposal tugas akhir ini, antara lain:

1. Konteks Penelitian

Penelitian ini dilakukan hanya di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara, sehingga ruang lingkup temuan yang dihasilkan bersifat terbatas. Dengan demikian, hasil penelitian ini belum dapat dijadikan acuan umum bagi organisasi lain, baik pada sektor pemerintahan maupun sektor swasta.

2. Variabel yang Dihidupkan

Penelitian ini di batasi pada variabel Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan

3. Sampel Responden

Responden dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan tetap pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara, Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara?
3. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara?
6. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara, maka tujuan dari penelitian ini dapat ditetapkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh sejumlah manfaat yang dapat diambil yaitu:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan peningkatan wawasan serta informasi yang relevan dengan pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam memperluas wawasan serta menjadi sumber referensi ilmiah yang dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya.

3. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat bagi penulis dalam menambah wawasan terkait topik yang diteliti serta meningkatkan kemampuan analisis, pengolahan data, dan penyusunan karya ilmiah sebagai bekal untuk penerapan keilmuan di masa mendatang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* merupakan tingkat hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi melalui pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, dengan tujuan untuk mencapai sasaran yang selaras dengan peran dan kewajiban yang telah diberikan (Nurhalizah & Oktiani, 2024).

Menurut Siregar & Yusnandar, (2021) kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang diperoleh karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam jangka waktu tertentu saat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang dilihat dari aspek kualitas maupun kuantitas hasil yang dicapai. Kinerja tersebut mencerminkan sejauh mana seorang individu mampu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara efektif dan efisien (Jufrizen & Khairani, 2020).

Dari beberapa pandangan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil kerja yang ditunjukkan oleh individu dalam organisasi, yang diukur melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam periode tertentu. Kinerja mencerminkan kemampuan karyawan

dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, serta peran yang diberikan secara efektif dan efisien, sehingga hasil kerjanya mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja tidak hanya menggambarkan output yang dihasilkan, tetapi juga menunjukkan derajat keberhasilan karyawan dalam memenuhi standar dan harapan organisasi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Ananto et al, (2023), terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kompensasi

Semakin jelas dan proporsional kompensasi yang diberikan berdasarkan rincian pekerjaan, maka semakin tinggi dorongan karyawan untuk bekerja secara optimal bagi perusahaan.

2. Penempatan Kerja

Kesesuaian posisi atau jabatan dengan kemampuan karyawan akan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja yang ditampilkan.

3. Pelatihan

Pelatihan yang diberikan secara berkelanjutan dan relevan dengan tugas karyawan dapat meningkatkan performa kerja yang dihasilkan.

4. Promosi

Ketersediaan jenjang karier yang terstruktur dan transparan dalam organisasi dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik.

5. Keamanan Masa Depan

Pemberian jaminan seperti pesangon dan tunjangan hari tua dapat meningkatkan motivasi kerja. Namun, faktor lain seperti motivasi intrinsik dan lingkungan kerja juga turut memengaruhi kinerja.

6. Hubungan dengan Rekan Kerja

Kualitas interaksi dan komunikasi antarpegawai berperan dalam membentuk kinerja. Semakin baik hubungan antarkaryawan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.

7. Hubungan dengan Pemimpin

Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan turut menentukan kualitas kinerja. Hubungan yang baik akan mendorong karyawan bekerja lebih produktif dan profesional.

Sedangkan menurut Suwanto, (2020) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja seorang karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Motivasi

Motivasi adalah dorongan dari dalam maupun luar diri seseorang yang membuatnya mau dan bersemangat untuk bertindak serta mencapai tujuan tertentu, terutama dalam bekerja.

2. Kinerja Manusia

Motivasi adalah dorongan dari dalam maupun luar diri seseorang yang membuatnya mau dan bersemangat untuk bertindak serta mencapai tujuan tertentu, terutama dalam bekerja.

3. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas atau potensi individu untuk melakukan suatu pekerjaan, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki.

Menurut Arifin et al, (2023) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. System/ peralatan

Sistem dan peralatan kerja adalah sarana yang digunakan karyawan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dan keadaan di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan selama menjalankan pekerjaannya.

3. Komunikasi dengan rekan kerja

Komunikasi dengan rekan kerja adalah proses penyampaian informasi, ide, dan koordinasi antarpegawai dalam menjalankan pekerjaan.

4. Tekanan kerja

Tekanan kerja adalah tuntutan pekerjaan yang dirasakan karyawan, baik dari segi target, waktu, maupun beban kerja.

5. Kejelasan peran dan tanggung jawab

Kejelasan peran dan tanggung jawab adalah sejauh mana karyawan memahami tugas, wewenang, dan kewajibannya dalam pekerjaan.

2.1.1.3 Tujuan Dan Manfaat Kinerja

Perusahaan perlu memahami dan memperhatikan beberapa tujuan yang berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan. Menurut Manalu, (2020), terdapat sejumlah tujuan kinerja karyawan yang menjadi acuan bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia.

1. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan hasil kerja pegawai, baik dari sisi mutu maupun jumlah pekerjaan yang diselesaikan.
2. Kegiatan tersebut juga berfungsi menambah wawasan baru yang dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan permasalahan yang bersifat kompleks melalui rangkaian aktivitas yang terstruktur dan sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.
3. Dapat menjadi acuan dalam menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan capaian kinerja yang telah ditunjukkan.
4. Dapat digunakan untuk mengidentifikasi tingkat pencapaian atau prestasi pegawai melalui hasil kinerja yang ditampilkan oleh masing-masing individu.
5. Selain itu, kegiatan ini berperan dalam memperbaiki interaksi serta hubungan antar pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan di lingkungan organisasi.

Menurut Metris et al., (2024) manfaat kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Digunakan sebagai pedoman atau tolok ukur dalam menentukan keputusan yang berkaitan dengan hasil atau pencapaian kinerja.

2. Menjadi bentuk umpan balik organisasi terhadap kompetensi dan keterampilan karyawan, serta membantu manajemen dalam memberikan motivasi dan meningkatkan kualitas kerja pegawai sesuai dengan prestasi dan pemahaman mereka terhadap tujuan organisasi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah aspek-aspek yang dapat dihitung dan dinilai untuk mengukur tingkat pencapaian kerja seseorang. Menurut Pranogyo et al, (2021) terdapat beberapa indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. kualitas kerja

Kualitas kerja adalah tingkat ketepatan, kerapian, dan kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

Kemampuan meminimalkan kesalahan pekerjaan menunjukkan ketelitian dan kehati-hatian karyawan dalam bekerja sehingga hasil kerja lebih akurat dan jarang memerlukan perbaikan.

3. keandalan dalam bekerja

Keandalan dalam bekerja adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara konsisten, tepat waktu, dan dapat dipercaya tanpa harus selalu diawasi.

4. sikap yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas

Sikap dalam pelaksanaan tugas mencerminkan perilaku dan etika kerja karyawan, seperti tanggung jawab, kerja sama, dan kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan menurut Kasi et al, (2024), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yakni sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
2. Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu, yang juga dapat dilihat dari kecepatan dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas.
3. Pelaksanaan kerja, menggambarkan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan tingkat ketelitian dan keakuratan yang tinggi, serta meminimalkan kemungkinan terjadinya kesalahan.
4. Tanggung jawab, yaitu tingkat kesadaran dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab, baik dalam hal ketepatan, keakuratan, maupun penyelesaian pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang diberikan.

2.1.2 Pelatihan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Melalui pelatihan, tenaga kerja diharapkan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

dengan lebih baik pada saat ini, serta memiliki peluang yang lebih besar untuk meraih kesuksesan dalam kariernya di masa mendatang (Agusta et al., 2025).

Menurut Setiawan et al, (2021), pelatihan merupakan suatu proses yang dirancang secara sistematis untuk membantu karyawan bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Pelatihan memiliki peran yang sangat penting dalam lingkungan organisasi, karena melalui kegiatan ini karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensinya. Dengan demikian, pelatihan menjadi salah satu faktor utama yang mendorong terciptanya kinerja karyawan yang berkualitas dan berkontribusi terhadap keberlangsungan serta kemajuan perusahaan. Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang menekankan pada praktik dibandingkan teori, yang dapat dilaksanakan secara individu maupun kelompok, dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi baik pada personal maupun kelompok (Hikmah et al., 2024).

Dari beberapa pandangan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah proses pembelajaran yang disusun secara sistematis untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif. Pelatihan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan aktual yang dibutuhkan dalam pekerjaan saat ini, tetapi juga mempersiapkan karyawan untuk perkembangan karier di masa mendatang. Melalui pendekatan yang lebih menekankan pada praktik dibandingkan teori, pelatihan berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja individu maupun kelompok. Dengan demikian, pelatihan menjadi instrumen strategis organisasi dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, berkualitas, dan mampu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan serta keberlanjutan perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Ananto et al, (2023) menyatakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pelatihan, seperti kompetensi instruktur, karakteristik peserta, materi yang digunakan, metode yang dipilih, tujuan pelatihan, serta kondisi lingkungan yang mendukung proses belajar. Berbagai pertimbangan yang memengaruhi pemilihan metode pelatihan yang paling tepat meliputi:

1. Kesesuaian materi program dengan kebutuhan

Kesesuaian materi program dengan kebutuhan menunjukkan sejauh mana materi pelatihan dirancang sesuai dengan kebutuhan peserta dan tuntutan pekerjaan.

2. Penerapan prinsip-prinsip pembelajaran yang relevan

Penerapan prinsip-prinsip pembelajaran yang relevan berkaitan dengan penggunaan metode dan pendekatan pembelajaran yang sesuai, seperti pembelajaran aktif dan praktik langsung, agar materi lebih mudah dipahami oleh peserta.

3. Kelayakan serta kesediaan fasilitas yang mendukung

Kelayakan serta ketersediaan fasilitas yang mendukung mencerminkan kesiapan sarana pelatihan yang digunakan, sehingga proses pelatihan dapat berlangsung dengan lancar dan nyaman.

4. Kemampuan dan preferensi peserta dalam mengikuti pelatihan

Kemampuan dan preferensi peserta menunjukkan kesiapan, latar belakang pengetahuan, serta minat peserta dalam mengikuti pelatihan.

5. Kompetensi serta gaya penyampaian instruktur dalam melaksanakan pelatihan
Kompetensi serta gaya penyampaian instruktur mencerminkan kemampuan instruktur dalam menguasai materi, menyampaikan informasi secara jelas, dan menciptakan suasana pelatihan yang menarik dan mudah dipahami.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan Menurut Setiyawami et al, (2021)

adalah :

1. Peserta pelatihan

Perusahaan perlu melakukan seleksi yang cermat terhadap calon peserta yang akan mengikuti pelatihan agar program dapat berjalan efektif.

2. Instruktur atau pelatih

Instruktur merupakan pihak yang menyampaikan materi sekaligus berperan dalam membentuk pengetahuan, keterampilan, serta perilaku peserta selama proses pelatihan.

3. Materi pelatihan

Materi pelatihan mencakup seluruh bahan ajar yang disusun dan diberikan kepada peserta sesuai dengan tujuan program pelatihan.

4. Lokasi pelatihan

Tempat pelatihan dapat diselenggarakan di lingkungan perusahaan maupun di luar perusahaan, bergantung pada kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai.

5. Lingkungan pelatihan

Kondisi lingkungan yang nyaman, didukung fasilitas memadai, akan membantu menciptakan suasana belajar yang kondusif sehingga hasil pelatihan lebih optimal.

6. Waktu pelatihan

Durasi serta jadwal pelaksanaan pelatihan perlu ditetapkan dengan tepat agar proses pembelajaran berjalan efektif dari awal hingga akhir.

2.1.2.3 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan

Menurut Fauziah & Kuswinarno, (2024) Tujuan pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia mencakup beberapa aspek, antara lain:

1. Meningkatkan mutu hasil kerja pegawai dengan membekali karyawan pengetahuan dan keterampilan agar hasil pekerjaan lebih berkualitas dan sesuai standar.
2. Meningkatkan jumlah atau hasil produksi
3. Mengembangkan pemahaman filosofis serta kesiapan mental.
4. Menumbuhkan moral, etika, dan motivasi dalam bekerja.
5. Mengoptimalkan performa karyawan.
6. Memberikan dorongan agar karyawan mampu mencapai hasil kerja secara maksimal.
7. Meningkatkan aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan kerja.
8. Mendukung perkembangan diri pekerja secara berkelanjutan.
9. Menyesuaikan kemampuan karyawan dengan perkembangan teknologi terkini.

Menurut Ananto et al, (2023) bahwa Manfaat pelatihan dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Manfaat bagi karyawan

- a. Mendukung karyawan dalam mengambil keputusan serta menyelesaikan masalah secara lebih efektif.
 - b. Melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan, aspek-aspek seperti pemahaman tugas, pencapaian prestasi, pertumbuhan kemampuan, rasa tanggung jawab, serta peluang kemajuan dapat ditanamkan dan diterapkan.
 - c. Mendorong peningkatan pengembangan diri dan memperkuat kepercayaan diri karyawan.
 - d. Memberikan wawasan terkait peningkatan kemampuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi, dan sikap profesional.
 - e. Meningkatkan kepuasan kerja serta memberikan pengakuan atas kontribusi karyawan.
2. Manfaat bagi perusahaan
- a. Mengarahkan organisasi menuju peningkatan profitabilitas dan menciptakan sikap yang lebih positif terhadap orientasi keuntungan.
 - b. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja di seluruh tingkatan organisasi.
 - c. Memperbaiki moral sumber daya manusia.
 - d. Membantu karyawan memahami tujuan perusahaan dengan lebih jelas.
 - e. Membangun citra perusahaan yang lebih baik di mata internal maupun eksternal.
3. Manfaat dalam hubungan SDM

- a. Memperkuat komunikasi antar individu dan antar kelompok dalam organisasi.
- b. Mempermudah proses orientasi bagi karyawan baru maupun bagi karyawan yang dipindahkan atau dipromosikan.
- c. Menyediakan informasi tentang kesempatan yang setara dan kebijakan tindakan afirmatif.
- d. Meningkatkan kemampuan interpersonal karyawan.
- e. Menciptakan suasana yang kondusif untuk belajar, bertumbuh, serta meningkatkan koordinasi kerja.

2.1.2.4 Indikator Pelatihan

Menurut Ridwan, (2023), terdapat beberapa indikator dalam pelaksanaan pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Pelatihan, yaitu sasaran yang ingin dicapai harus jelas dan terukur. Pelatihan diselenggarakan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja, memperkuat pemahaman peserta terhadap etika kerja, serta mendorong tercapainya kinerja yang optimal.
2. Metode Pelatihan, yaitu cara atau teknik yang digunakan dalam penyampaian materi pelatihan. Pemilihan metode dilakukan berdasarkan jenis materi yang akan diberikan agar proses pembelajaran berjalan efektif dan sesuai dengan kebutuhan peserta.

3. Materi Pelatihan, yang mencakup berbagai topik seperti manajemen, tata naskah, psikologi kerja, komunikasi di tempat kerja, kedisiplinan, etika kerja, kepemimpinan, hingga pelaporan kerja.
4. Kualifikasi Peserta, yaitu karyawan yang berhak mengikuti pelatihan, umumnya merupakan pegawai tetap atau staf yang telah memenuhi persyaratan tertentu serta memperoleh rekomendasi dari pimpinan.
5. Waktu atau Frekuensi Pelatihan, di mana semakin sering pelatihan diberikan, maka kemampuan dan keterampilan karyawan cenderung semakin berkembang, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Sedangkan Suciati & Deswarta, (2024) menurut mengelompokkan indikator pelatihan sebagai berikut:

1. Jenis pelatihan

Jenis pelatihan adalah bentuk atau metode pelatihan yang digunakan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

2. Instruktur pelatihan

Instruktur pelatih adalah pihak yang bertanggung jawab dalam menyampaikan materi pelatihan dan membimbing peserta selama proses pelatihan berlangsung.

3. Materi pelatih

Materi pelatihan adalah isi atau bahan pembelajaran yang diberikan kepada peserta untuk menunjang peningkatan kompetensi sesuai dengan tujuan pelatihan.

4. Tujuan dan sasaran pelatihan

Tujuan dan sasaran pelatihan merupakan arah yang ingin dicapai dari pelaksanaan pelatihan, baik bagi individu maupun organisasi.

5. Peserta pelatihan.

Peserta pelatihan adalah karyawan yang mengikuti program pelatihan sesuai dengan kebutuhan pengembangan dan tuntutan pekerjaannya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah seluruh kondisi dan elemen yang berada di sekitar karyawan, yang memiliki potensi memengaruhi diri mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan (Maswar et al., 2020). Sedangkan menurut Iqbal, (2022), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kondisi yang melingkupi pekerja saat mereka melaksanakan tugasnya, di mana kondisi tersebut dapat memengaruhi kinerja selama proses operasional perusahaan berlangsung. Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam mendukung pekerja agar dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Menurut Hulu et al, (2022) lingkungan kerja merupakan wadah atau ruang yang memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Lingkungan ini merupakan bagian dari konteks organisasi yang dirancang untuk mendukung pelaksanaan berbagai tugas, sehingga mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan produktif bagi para karyawan yang berada di dalamnya.

Dari berberapa pandangan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh kondisi, situasi, dan elemen yang berada di sekitar

karyawan yang memiliki potensi untuk memengaruhi cara mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Lingkungan kerja membentuk suasana kerja dan menjadi bagian dari konteks organisasi. Keberadaan lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kerja, menciptakan kenyamanan, serta meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan faktor strategis yang menentukan kualitas pelaksanaan tugas dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Kristian, (2024) mengemukakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang berperan dalam memengaruhi kondisi lingkungan kerja, di antaranya sebagai berikut:

1. **Pencahayaan**

Pencahayaan adalah tingkat terang di area kerja yang membantu karyawan melihat dan melakukan pekerjaan dengan jelas sehingga mengurangi kesalahan dan kelelahan mata.

2. **Suhu ruangan**

Suhu ruangan adalah tingkat panas atau dingin di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi karyawan dalam bekerja.

3. **Tingkat kelembapan**

Tingkat kelembapan adalah kadar uap air di udara yang dapat memengaruhi kenyamanan serta kesehatan karyawan selama bekerja.

4. **Aliran udara**

Aliran udara adalah sirkulasi udara di ruang kerja yang membantu menjaga kesegaran udara dan kenyamanan karyawan.

5. Tingkat kebisingan

Tingkat kebisingan adalah intensitas suara di lingkungan kerja yang dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan jika terlalu tinggi.

6. Getaran mekanis

Getaran mekanis adalah getaran yang berasal dari mesin atau peralatan kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kesehatan karyawan.

7. Aroma atau bau

Aroma atau bau adalah kondisi bau di lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan fokus karyawan.

8. Pemilihan warna

Pemilihan warna adalah penggunaan warna di lingkungan kerja yang dapat memengaruhi suasana hati, kenyamanan, dan semangat kerja karyawan.

9. Keamanan di area pekerjaan

Keamanan di area pekerjaan adalah kondisi perlindungan dari risiko kecelakaan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan aman dan tenang.

Sedangkan menurut Thalibana, (2022) terdapat sejumlah faktor yang dapat memengaruhi kondisi lingkungan kerja, di antaranya sebagai berikut:

1. Faktor individu

Faktor individu mencakup unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta tingkat komitmen yang dimiliki setiap karyawan.

2. Faktor kepemimpinan

Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kapasitas seorang pemimpin dalam memberikan arahan, dukungan, dan motivasi kepada bawahannya.

3. Faktor tim

Faktor tim meliputi kualitas kerja sama, semangat kelompok, dukungan antaranggota, serta tingkat kekompakan dalam menjalankan tugas.

4. Faktor system

Faktor sistem mencakup ketersediaan fasilitas, sarana, dan prasarana yang disediakan oleh organisasi.

5. Faktor situasional

faktor situasional berkaitan dengan dinamika lingkungan, baik yang berasal dari kondisi internal maupun eksternal organisasi.

2.1.3.3 Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Surajiyo et al, (2020), tujuan dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Memberikan kesan yang menyenangkan bagi karyawan dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan merasa lebih positif dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Menciptakan rasa aman dalam bekerja dengan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung dan meminimalkan risiko yang dapat mengganggu keselamatan karyawan.
3. Menumbuhkan suasana yang menenteramkan bagi karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan tenang.

4. Membuat karyawan merasa betah untuk bekerja dengan menciptakan kondisi kerja yang mendukung kenyamanan dan kesejahteraan karyawan.
5. Mendorong peningkatan kinerja karyawan dengan menciptakan suasana kerja yang dapat memacu semangat dan tanggung jawab kerja.
6. Meningkatkan produktivitas para karyawan dengan mendukung karyawan agar mampu bekerja secara efektif dan efisien.

lingkungan kerja bertujuan mendukung karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja yang kondusif akan membantu pegawai bekerja secara optimal dan menunjang kelancaran aktivitas operasional dalam suatu instansi atau organisasi.

Menurut Iqbal, (2022), lingkungan kerja yang baik memberikan beberapa manfaat, di antaranya:

1. Efisiensi serta kualitas kerja membaik karena karyawan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi.
2. Pengeluaran terkait kesehatan dan asuransi menjadi lebih rendah.
3. Biaya kompensasi dan pembayaran langsung kepada pekerja menurun akibat berkurangnya pengajuan klaim.
4. Tingkat fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi meningkat sebagai dampak dari partisipasi dan rasa kepemilikan karyawan yang lebih besar.
5. Proses seleksi tenaga kerja menjadi lebih efektif karena citra perusahaan yang semakin positif.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Puspitawati et al, (2024) beberapa indikator dari lingkungan kerja yaitu:

1. Pencahayaan

Pencahayaan yang memadai membantu karyawan melihat dengan jelas saat bekerja sehingga mengurangi kelelahan mata dan kesalahan kerja.

2. Keamanan

Keamanan mencerminkan kondisi kerja yang terlindungi dari risiko kecelakaan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan rasa aman dan tenang.

3. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang baik menjaga kualitas udara di ruang kerja agar tetap segar dan nyaman bagi karyawan.

4. Ukuran ruang kerja

Ukuran ruang kerja adalah luas area yang digunakan karyawan untuk bekerja, yang berpengaruh terhadap kenyamanan dan keleluasaan dalam bergerak.

5. Penataan ruang

Penataan ruang adalah pengaturan posisi peralatan dan area kerja yang rapi dan terorganisir sehingga memudahkan aktivitas kerja.

6. Tingkat privasi

Tingkat privasi menunjukkan sejauh mana karyawan memiliki ruang pribadi dalam bekerja tanpa gangguan yang berlebihan.

7. Kebersihan lingkungan

Kebersihan lingkungan mencerminkan kondisi tempat kerja yang bersih dan terawat sehingga mendukung kesehatan dan kenyamanan karyawan.

8. Tingkat kebisingan

Tingkat kebisingan adalah intensitas suara di lingkungan kerja yang dapat memengaruhi konsentrasi dan kenyamanan karyawan.

9. Penggunaan warna

Penggunaan warna di lingkungan kerja dapat memengaruhi suasana hati, kenyamanan, dan semangat kerja karyawan.

10. Kelengkapan dan kualitas peralatan kerja.

Kelengkapan dan kualitas peralatan kerja menunjukkan kesiapan sarana kerja yang digunakan karyawan untuk mendukung kelancaran dan efektivitas pekerjaan.

Sedangkan menurut Nurhandayani, (2022) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan adalah tingkat cahaya di tempat kerja yang membantu karyawan melihat dan melakukan pekerjaan dengan jelas sehingga mendukung kenyamanan dan ketelitian dalam bekerja.

2. Suhu udara

Suhu udara adalah tingkat panas atau dingin di lingkungan kerja yang memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, dan daya tahan karyawan saat bekerja.

3. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak yang diperlukan adalah ketersediaan area yang cukup bagi karyawan untuk bergerak dan melakukan aktivitas kerja dengan leluasa tanpa hambatan.

4. Keamanan kerja

Keamanan kerja adalah kondisi perlindungan terhadap risiko kecelakaan dan bahaya kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan aman dan tenang.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

motivasi merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku seseorang. Motivasi dapat dipahami sebagai dorongan atau kekuatan yang timbul dari dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Dorongan tersebut membuat seseorang bersemangat serta terdorong untuk bertindak dengan cara tertentu guna mencapai tujuan secara maksimal dan memperoleh hasil yang optimal (Jufrizen, 2021).

Menurut Maswar et al, (2020) Motivasi kerja merupakan seperangkat sikap dan nilai yang memengaruhi seseorang untuk berupaya mencapai tujuan tertentu. Sikap dan nilai tersebut bersifat tidak tampak secara fisik, namun menjadi sumber dorongan yang mengarahkan perilaku individu dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut R. Safitri et al, (2023), motivasi merupakan upaya yang dilakukan secara sadar untuk memengaruhi perilaku individu agar bergerak menuju pencapaian suatu tujuan. Proses munculnya motivasi pada diri seseorang merupakan hasil perpaduan antara kebutuhan, dorongan, tujuan, serta imbalan yang ingin diraih.

Menurut Tupti et al, (2022) Motivasi merupakan kumpulan sikap serta nilai yang memengaruhi seseorang untuk meraih tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sikap dan nilai tersebut berfungsi sebagai dorongan internal yang mengarahkan perilaku individu dalam usaha mencapai tujuan.

Berdasarkan berbagai pandangan para ahli, motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai dorongan internal yang berasal dari sikap, dan nilai yang dimiliki individu, yang berfungsi mengarahkan serta menggerakkan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi tidak tampak secara fisik, namun menjadi kekuatan psikologis yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, motivasi kerja merupakan faktor penting yang menentukan semangat, komitmen, dan tingkat usaha karyawan dalam mencapai hasil kerja yang optimal serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Febrian & Jacobus, (2022) ada beberapa hal yang mempengaruhi motivasi kerja, berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

1. Prestasi

Prestasi mencerminkan hasil keberhasilan yang dicapai oleh seseorang maupun sekelompok individu dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab pekerjaan secara optimal dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2. Pengakuan

Pengakuan dipahami sebagai pemberian keleluasaan serta otoritas kepada karyawan untuk mengambil keputusan sesuai batas kewenangannya,

mengekspresikan kreativitas, serta melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan arahan pimpinan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab menggambarkan kesiapan individu dalam menentukan tindakan terhadap tugas yang diberikan, sekaligus kesediaan untuk menerima konsekuensi atau risiko dari keputusan dan tindakan yang diambil.

4. Pengembangan

Pengembangan merujuk pada serangkaian upaya yang bertujuan untuk membantu karyawan meningkatkan kompetensi yang telah dimiliki atau memperoleh keterampilan baru, sehingga dapat mendorong peningkatan kualitas dan kinerja pegawai.

5. Kebijakan perusahaan

Kebijakan perusahaan merupakan seperangkat pedoman yang memuat ketentuan serta sasaran organisasi, yang berfungsi sebagai acuan bagi para pengelola dalam mengarahkan dan mengoperasikan kegiatan perusahaan secara efektif.

6. Kualitas supervisor

Kualitas supervisor menggambarkan kapasitas dan kompetensi pimpinan dalam suatu unit kerja yang berkaitan dengan kemampuan mengarahkan, mengawasi, serta memastikan pelaksanaan tugas berjalan sesuai standar.

7. Komunikasi internal

Komunikasi internal merujuk pada proses pertukaran informasi yang berlangsung di antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi, guna mendukung koordinasi, kolaborasi, dan kelancaran operasional perusahaan.

8. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai ruang atau area di mana perusahaan menyediakan berbagai fasilitas pendukung yang berfungsi membantu proses kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

9. Gaji

Gaji merupakan imbalan finansial yang diberikan seseorang atau organisasi kepada individu atas pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang telah diselesaikannya.

Motivasi yang kuat merupakan elemen krusial dalam suatu organisasi, karena tingkat motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pandangan Barza & Sari, (2024), terdapat beberapa faktor yang membentuk motivasi yaitu:

1. Prestasi Kerja

Dasar utama pengembangan karier individu adalah kualitas kerjanya dalam melaksanakan tugas yang saat ini menjadi tanggung jawabnya. Tanpa pencapaian kerja yang memadai, seorang karyawan akan sulit mendapatkan rekomendasi dari atasan untuk dipertimbangkan menduduki posisi atau jabatan yang lebih tinggi di kemudian hari.

2. Promosi jabatan

Promosi menggambarkan peningkatan posisi seorang karyawan menuju pekerjaan yang menawarkan tanggung jawab lebih besar, status atau kedudukan yang lebih tinggi, kemampuan yang lebih luas, serta biasanya disertai dengan kenaikan kompensasi berupa gaji atau upah.

3. Pengakuan

Memberikan pengakuan atas hasil kerja karyawan merupakan bentuk pemberdayaan yang mampu meningkatkan rasa percaya diri dan mendorong motivasi agar mereka dapat memberikan kinerja optimal.

4. Pekerjaan Itu Sendiri

Tanggung jawab untuk mengembangkan karier pada dasarnya berada pada setiap individu. Pimpinan, atasan langsung, rekan kerja, maupun tenaga ahli di bidang kepegawaian hanya memberikan dukungan dan keputusan untuk memanfaatkan peluang pengembangan diri sepenuhnya kembali pada karyawan yang bersangkutan.

5. Penghargaan

Karyawan yang mampu menunjukkan performa terbaik layak diberi apresiasi. Pemberian penghargaan atas prestasi menunjukkan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan dedikasi yang telah diberikan.

6. Tanggung Jawab

Setiap profesi menuntut individu untuk memikul tanggung jawab atas pekerjaan yang dipilihnya, terutama ketika individu tersebut telah menjadi bagian dari suatu organisasi atau perusahaan.

7. Keberhasilan dalam Bekerja

Pemilihan pekerjaan yang sesuai dengan minat pribadi dapat menjadi fondasi penting dalam mencapai keberhasilan kerja, karena kesesuaian minat seringkali kali memengaruhi kualitas dan konsistensi kinerja.

Menurut Samsuri & mansyur, (2024) beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan

Pelatihan adalah proses pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan sesuai dengan tuntutan organisasi.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi dan suasana di tempat kerja yang dirasakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, yang berpengaruh terhadap kenyamanan dan kinerja.

4. Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusi yang diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja.

2.1.4.3 Tujuan Dan Manfaat Motivasi

Pada dasarnya, pemberian motivasi kepada pegawai memiliki tujuan penting yang berkontribusi pada peningkatan berbagai aspek dalam organisasi. Hidayah et al, (2022) menyatakan bahwa tujuan motivasi meliputi:

1. Membangkitkan antusiasme dan dorongan kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral serta kepuasan kerja individu.
3. Meningkatkan moral serta kepuasan kerja individu.
4. Menjaga loyalitas serta stabilitas tenaga kerja dalam perusahaan.
5. Meningkatkan disiplin dan menekan tingkat ketidakhadiran pegawai.
6. Mengoptimalkan proses pengadaan atau rekrutmen karyawan.
7. Mewujudkan lingkungan serta hubungan kerja yang harmonis.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Mendorong tercapainya kinerja karyawan yang lebih baik.

Menurut Esisuarni et al, (2024) Motivasi memiliki peran yang sangat strategis dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya tidak hanya memberikan keuntungan bagi organisasi, tetapi juga dirasakan oleh karyawan, antara lain:

1. meningkatkan semangat kerja
2. Meningkatkan rasa tanggung jawab
3. Menciptakan rasa nyaman dalam bekerja
4. Menghilangkan unsur keterpaksaan
5. Mendorong kinerja yang optimal

2.1.4.4 Indikator Motivasi

Menurut pendapat Sanaba & Andriyan, (2022) ada tujuh Indikator yang dijadikan sebagai Indikator motivasi yaitu

1. Kinerja

merupakan dorongan internal seseorang untuk melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh keinginan pribadi dan kebutuhan yang ingin dipenuhi sehingga mengarah pada pencapaian tujuan yang ditetapkan.

2. Penghargaan

adalah bentuk apresiasi atau pengakuan atas hasil kerja individu, yang dapat berfungsi sebagai motivator kuat serta memberikan kepuasan psikologis karena merasa berhasil menyelesaikan tugasnya.

3. Tanggung jawab

muncul dari rasa memiliki terhadap pekerjaannya, yang kemudian mendorong motivasi internal. Rasa tanggung jawab tersebut dapat meningkatkan kesungguhan karyawan dalam menghadapi dan menyelesaikan persoalan pekerjaan.

4. Pengembangan

berkaitan dengan kemampuan karyawan menyesuaikan diri di tempat kerja, tingkat partisipasi dalam memberikan ide atau inovasi, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja untuk mendukung tujuan organisasi.

5. Kesempatan

mengacu pada peluang bagi karyawan untuk meningkatkan karier serta memperoleh kondisi kerja yang lebih baik, yang dapat menjadi motivasi penting dalam meningkatkan kualitas kinerja.

Sedangkan menurut Hustia, (2020) bahwa ada lima tingkatan hirarki kebutuhan, dan ini dijadikan sebagai Indikator motivasi yaitu:

1. kebutuhan fisiologis

merupakan kebutuhan dasar manusia untuk mempertahankan kelangsungan hidup, seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, pakaian, serta waktu untuk beristirahat.

2. kebutuhan rasa aman

mencakup kebutuhan individu untuk memperoleh perlindungan dari berbagai ancaman, bahaya, konflik, maupun kondisi lingkungan yang tidak stabil.

3. Kebutuhan sosial

berkaitan dengan keinginan seseorang untuk menjalin hubungan, berinteraksi, dan hidup berdampingan dengan orang lain.

4. kebutuhan penghargaan

mencerminkan dorongan individu untuk memperoleh pengakuan, rasa dihormati, dan dihargai oleh lingkungan sekitarnya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

merujuk pada dorongan seseorang untuk mengembangkan diri secara optimal melalui pemanfaatan kemampuan, keterampilan, serta potensi yang dimilikinya.

2.2 Kerangka Konseptual

3.5.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan umumnya diberikan kepada karyawan yang baru bergabung dalam suatu perusahaan atau instansi sebagai bentuk pendampingan agar mampu menyesuaikan diri dengan tugas yang diberikan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja sesuai kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dari Saefulloh & Ekowati, (2021) menyatakan bahwa pelatihan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan Artinya semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, Dalam Jurnal mereka yang berjudul pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada usaha konveksi adiguna kota Bengkulu. (Safitri & Wahdiniawati, 2023) menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin intensif pelatihan diberikan, semakin tinggi pula peningkatan kinerja karyawan PT Liong Indotasa Bogor.

Pernyataan diatas diperkuat oleh temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saefulloh & Ekowati, (2021), T. Safitri et al, (2024) dan Titin et al, (2022)

3.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian terdahulu dari Iqbal, (2022) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kondisi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di perusahaan tersebut, Sebagaimana di jelaskan dalam Jurnal mereka yang

berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. Firjatullah et al, (2023) juga menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin kondusif dan berkualitas lingkungan kerja dalam suatu perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya.

Pernyataan diatas diperkuat oleh temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lianasari & Ahmadi, (2022), Sudarmanto et al, (2022) dan Sari et al, (2024)

3.5.3 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Simangunsong et al, (2024) Pelaksanaan pelatihan terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin optimal program pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai pada KPP Pratama Palembang Ilir Timur. Mutiya et al, (2022) menyatakan Pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja, karena kegiatan pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, serta karakter individu dalam mempersiapkan diri menghadapi tanggung jawab di masa mendatang.

3.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan penelitian sebelumnya dari Sudarmanto et al, (2022) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dalam Jurnal mereka yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum. hal ini didukung juga oleh penelitian yang di lakukan

Simangunsong et al, (2024) Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan kata lain, semakin kondusif dan baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja pegawai di KPP Pratama Palembang Ilir Timur.

Pernyataan diatas diperkuat oleh temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari et al, (2024).

3.5.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian sebelumnya dari Khotimah et al, (2025) menyatakan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam Jurnal mereka yang berjudul pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT. Pama Persada Nusantara Kutai Timur, hal ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Adinda et al, (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan PT Antam Tbk (UBPE) Bongkor.

Pernyataan diatas diperkuat oleh temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alifia & Subekti, (2023), Gorang et al, (2022) dan Nora & Doni, (2023)

3.5.6 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Kerja

Berdasarkan penelitian sebelumnya dari (Saefulloh & Ekowati, 2021) pelatihan yang di intervening oleh motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan, Artinya semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi. Dalam Jurnal mereka yang berjudul pengaruh pelatihan terhadap

kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada usaha konveksi adiguna kota Bengkulu. (Neza & Rivai, (2020) Motivasi kerja terbukti memiliki peran mediasi terhadap hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Semakin baik kualitas pelatihan dan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

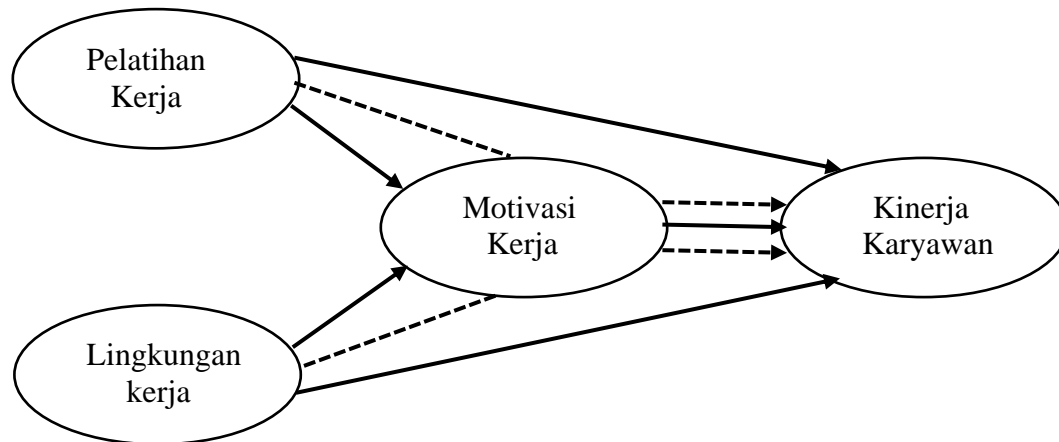
3.5.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan penelitian sebelumnya dari Nugraheni et al, (2022) menyatakan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peran mediasi motivasi kerja. Dalam Jurnal mereka yang berjudul Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Pada penelitian Purnamasari, (2021) menyatakan hasil penelitiannya Motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Desa Ngadirejo Kecamatan Jabung Kabupaten Malang. Dalam jurnal mereka yang berjudul Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi.

Agar lebih jelas kerangka konseptual ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1. Kerangka Komseptual Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan perkiraan atau jawaban sementara atas perumusan masalah penelitian. Berdasarkan batasan serta rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya. Menurut Sugiyono, (2017) Hipotesis adalah dugaan awal yang diajukan peneliti sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian, yang sebelumnya dirumuskan dalam bentuk pertanyaan dan memerlukan pengujian secara ilmiah. .maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Ada Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Ada Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ada Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berakar pada filsafat positivisme, yang pelaksanaannya difokuskan pada populasi atau sampel tertentu. Proses pengumpulan datanya dilakukan melalui penggunaan instrumen terstandar, sementara pengolahannya menggunakan analisis berbasis angka atau statistik. Tujuan utamanya adalah untuk mendeskripsikan suatu fenomena secara terukur sekaligus menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2017). Menurut Muin, (2023) Metode penelitian kuantitatif merupakan prosedur ilmiah yang dilakukan peneliti dengan menggunakan pendekatan berbasis angka untuk memperoleh data yang dapat diukur serta dianalisis guna menemukan solusi atas permasalahan yang diteliti. Hasil yang diperoleh melalui penelitian kuantitatif umumnya memungkinkan untuk digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas, berbeda dengan penelitian kualitatif yang lebih menekankan pada analisis mendalam terhadap objek penelitian tanpa bermaksud melakukan generalisasi.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Muin, (2023) Definisi operasional merupakan sebuah Batasan-batasan yang ditampilkan oleh peneliti pada variabel penelitiannya sendiri, sehingga variabel penelitian itu bisa diukur. Pada penelitian ini, definisi operasional yang digunakan dijabarkan sebagai berikut:

3.2.1 Pelatihan Kerja (X1)

Pelatihan kerja adalah proses pembelajaran terencana yang bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar mampu menjalankan tugas secara lebih efektif.

Tabel 3.1. Indikator pelatihan Kerja

No	Indikator
1	Tujuan Pelatihan
2	Metode Pelatihan
3	Materi Pelatihan
4	Kualifikasi Peserta
5	Waktu Pelatihan

Sumber: (Ridwan, 2023)

3.2.2 Lingkungan kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar tempat karyawan bekerja yang dapat mendukung atau menghambat kenyamanan serta efektivitas mereka dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 3.1. Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Penerangan
2	Suhu Udara
3	Ruang Gerak
4	Keamanan Kerja

Sumber: (Nurhandayani, 2022)

3.2.3 Motivasi Kerja (Z)

Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dalam diri karyawan untuk melaksanakan tugas dan mencapai tujuan pekerjaan dengan hasil yang optimal.

Tabel 3.3. Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Kinerja
2	Penghargaan
3	Tanggung jawab
4	Pengembangan
5	Kesempatan

Sumber: (Sanaba & Andriyan, 2022)

3.2.4 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, yang mencerminkan seberapa baik mereka memenuhi target dan harapan organisasi.

Tabel 3.4. Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Pelaksanaan Kerja
4	Tanggung Jawab

Sumber: (Kasi et al., 2024)

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara yang beralamat JL. Mandala By Pass No. 27, Medan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2025 sampai selesai.

Tabel 3.5. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Minggu																											
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																											
2	Pra Riset		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																	
3	Bimbingan Proposal										■	■																	
4	Seminar Proposal												■																
5	Revisi														■														
6	Pengumpulan Data Penelitian														■	■	■	■	■	■									
7	Pengolahan Data Penelitian																			■	■	■	■						
8	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■	■			
9	Siding Meja Hijau																											■	

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2017) populasi merupakan keseluruhan kelompok yang menjadi sasaran generalisasi, terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik serta kriteria tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan selanjutnya ditarik

suatu kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini mencakup keseluruhan objek yang menjadi fokus pengamatan, yaitu sebanyak 62 orang karyawan yang dijadikan sebagai populasi penelitian.

3.4.2 Sampel

Menurut Junaidi et al, (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila jumlah populasi kurang dari 100 individu, maka keseluruhan anggota populasi sebaiknya dijadikan sampel penelitian. Namun, jika jumlah populasi melebihi 100, maka ukuran sampel yang diambil minimal berkisar antara 10 hingga 25 persen dari total populasi. Dalam penelitian ini, seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara yang berjumlah 62 orang dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, yaitu pendekatan yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel pada objek penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Studi Dokumentasi

Menurut Sugiono, (2023) Dokumen merupakan sumber data yang memuat rekaman atas peristiwa yang telah terjadi sebelumnya. Dokumen tersebut dapat berupa arsip tertulis, bahan dokumentasi bergambar, karya monumental yang dihasilkan oleh individu atau pihak tertentu.

3.5.2 Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono, (2017) kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada

responden untuk diisi sesuai dengan kondisi atau pandangan mereka. Setiap pertanyaan disertai sejumlah pilihan jawaban untuk memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi pengaruh variabel yang diteliti, seperti berikut ini.

Tabel 3.6. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berbasis statistik, yaitu *Partial Least Square* (PLS), yang digunakan untuk melakukan analisis jalur (*path analysis*) pada variabel laten. Pendekatan ini dikenal sebagai generasi kedua dari metode analisis *multivariat*. *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varian tersebut mampu menguji model pengukuran dan model struktural secara bersamaan dalam satu proses analisis.

Penggunaan *Partial Least Square* (PLS) bertujuan untuk menghasilkan prediksi yang akurat, khususnya dalam memproyeksikan hubungan antar konstruk. Metode ini membantu peneliti memperoleh estimasi nilai variabel laten yang digunakan sebagai dasar dalam proses prediksi. Variabel laten sendiri merupakan gabungan linear dari indikator-indikator. *weight estimate* untuk menghasilkan skor komponen variabel laten dilakukan sesuai dengan spesifikasi inner model, yaitu hubungan antar variabel laten,

serta outer model, yaitu keterkaitan antara indikator dan konstraknya. Secara keseluruhan, PLS bekerja dengan meminimalkan varians residual pada variabel dependen, baik yang berasal dari variabel laten maupun indikatornya.

PLS adalah metode analisis yang memiliki kemampuan kuat karena tidak memerlukan banyak asumsi, serta data yang digunakan tidak wajib berdistribusi normal secara multivariat. Beragam jenis skala pengukuran mulai dari kategori, ordinal, interval hingga rasio dapat diaplikasikan dalam satu model yang sama. Proses pengujian model struktural pada PLS dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak *Smart PLS* versi 4 untuk sistem operasi *Windows*. Menurut Sofyani, (2025) *Partial Least Squares* (PLS) merupakan pendekatan statistik yang digunakan untuk menganalisis keterkaitan antar variabel laten pada model structural yang kompleks.

3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis pada model pengukuran (*outer model*) dilakukan melalui tiga jenis pengujian, yaitu:

1. Convergent Validity

Convergent validity merupakan indikator yang digunakan untuk menilai sejauh mana setiap indikator mampu merepresentasikan variabel laten yang diukur. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa hubungan antara indikator dan konstruk yang dibentuk telah memenuhi kriteria validitas. Reflektivitas individu dianggap tinggi jika memiliki korelasi $> 0,7$ terhadap konstruk yang diukur, sedangkan nilai outer loading pada kisaran 0,5 hingga 0,6 masih dapat diterima dan dianggap layak (Hair et al., 2021).

2. Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan pengujian yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk yang berbeda secara konseptual tidak saling berkorelasi secara berlebihan. Dalam penelitian ini, pengujian validitas diskriminan dilakukan menggunakan metode *Heterotrait–Monotrait Ratio* (HTMT). Konstruk dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai HTMT berada di bawah 0,90. Sebaliknya, apabila nilai HTMT melebihi batas tersebut, maka validitas diskriminan dinyatakan tidak terpenuhi (Hair et al., 2021).

3. *Composite Reliability*

Composite reliability merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat keandalan suatu konstruk, dengan menilai konsistensi antar indikator yang membentuknya. Suatu konstruk dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *composite reliability* melebihi 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut konsisten dalam merepresentasikan konstruk yang diukur (Hair et al., 2021).

4. *Cronbach's Alpha*

Cronbach's alpha digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas indikator dalam merepresentasikan konstruk atau variabel laten yang sama. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* yang dihasilkan lebih dari 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur konstruk yang dimaksud (Hair et al., 2021).

3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis inner model bertujuan untuk menggambarkan hubungan kualitas antarvariabel laten dalam suatu model penelitian. Proses analisis inner model dilakukan melalui beberapa ukuran pengujian sebagai berikut:

1. *R-Square*

R-Square merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk menunjukkan tingkat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

Menurut Juliandi, (2018) kriteria R-Square adalah:

- 1) Model penelitian dikategorikan memiliki kekuatan yang tinggi apabila nilai R-square mencapai 0,75.
- 2) Model dinyatakan memiliki tingkat kekuatan sedang jika nilai R-square berada pada angka 0,50.
- 3) Model diklasifikasikan sebagai lemah apabila nilai R-square sebesar 0,25.

2. *F-Square*

F-square merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model penelitian.

Menurut Juliandi, (2018) , terdapat kriteria tertentu yang digunakan dalam interpretasi nilai F-Square:

- 1) Apabila nilai F^2 sebesar 0,02, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diklasifikasikan dalam kategori rendah.
- 2) Nilai F^2 sebesar 0,15 menunjukkan bahwa pengaruh yang dihasilkan berada pada tingkat sedang.

- 3) Sementara itu, nilai F^2 sebesar 0,35 mengindikasikan bahwa variabel independen memberikan pengaruh yang besar terhadap variabel dependen.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect* dan (b) *indirect effect*.

1. *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Menurut Juliandi, (2018) Analisis *direct effect* bertujuan untuk menguji dugaan pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel devenden. Pengujian hipotesis dalam analisis ini dilakukan dengan menilai nilai probabilitas atau signifikansi (*P-Value*), dengan ketentuan:

1. Apabila nilai koefisien jalur (*original sample*) menunjukkan arah positif, maka hal tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antar variabel bersifat searah, sehingga peningkatan pada satu variabel akan diikuti oleh peningkatan pada variabel lainnya.
2. Sebaliknya, jika koefisien jalur (*original sample*) bernilai negatif, maka hubungan antar variabel bersifat berlawanan arah, yang berarti kenaikan pada satu variabel akan menyebabkan penurunan pada variabel lainnya.

Kriteria penilaian berdasarkan nilai *t-statistic* adalah sebagai berikut:

1. Nilai *t-statistic* $> 1,96$ menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bersifat signifikan.
2. Nilai *t-statistic* $< 1,96$ menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tidak signifikan.

Adapun kriteria berdasarkan nilai probabilitas (*P-Values*) adalah:

1. Jika nilai *P-Values* $< 0,05$ menunjukkan pengaruh yang signifikan.
2. Jika nilai *p-values* $> 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan.

2. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Menurut Juliandi, (2018) Analisis indirect effect digunakan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel indeviden terhadap variabel devenden melalui peran variabel mediasi (intervening). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (inderct effect) adalah:

1. Apabila pengaruh langsung antara variabel independen dan variabel dependen terbukti signifikan, serta pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi juga signifikan, maka kondisi tersebut dikategorikan sebagai *partial mediation*. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memengaruhi variabel dependen baik secara langsung maupun melalui peran variabel mediasi.
2. Sebaliknya, jika pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen tidak signifikan, tetapi pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi signifikan, maka kondisi ini disebut *full mediation*. Artinya, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sepenuhnya terjadi melalui variabel mediasi.

Kriteria pengujian berdasarkan nilai *t-statistic* adalah sebagai berikut:

1. Nilai *t-statistic* $> 1,96$ menunjukkan hasil yang signifikan.
2. Nilai *t-statistic* $< 1,96$ menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

Sementara itu, kriteria berdasarkan nilai probabilitas (*P-Values*) adalah:

1. Nilai *P-Values* $< 0,05$ mengindikasikan hubungan yang signifikan.
2. Nilai *P-Values* $> 0,05$ menunjukkan hubungan yang tidak signifikan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada 62 orang karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara yang ditetapkan sebagai sampel penelitian. Instrumen penelitian disebarakan melalui platform Google Form dengan menggunakan 9skala Likert lima tingkat, yang berkisar dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Kuesioner yang digunakan terdiri atas beberapa pernyataan yang disusun sesuai dengan masing-masing variabel penelitian, yaitu 8 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y), 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (Z), 10 pernyataan untuk variabel pelatihan kerja (X1), serta 8 butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2). Setiap pernyataan dirancang untuk mengukur indikator yang relevan dengan konstruk yang diteliti.

4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil distribusi kuesioner kepada 62 karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara, diperoleh gambaran mengenai karakteristik responden yang mencakup aspek jenis kelamin dan usia. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Jenis kelamin responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	54	87 %
2	Laki-laki	8	13 %
Total		62	100 %

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut, diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 54 orang (87%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 8 orang (13%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara didominasi oleh perempuan, yaitu sebanyak 54 orang atau 87%.

Tabel 4.2 Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	18-25 Tahun	12	20 %
2	26-35 Tahun	25	40 %
3	36-45 Tahun	23	37 %
4	46-55 Tahun	2	3 %
5	> 55 Tahun	0	0 %
Total		62	100 %

Sumber : Data Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui bahwa responden berusia 18–25 tahun sebanyak 12 orang (20%), usia 26–35 tahun sebanyak 25 orang (40 %), usia 36–45 tahun sebanyak 23 orang (37%), usia 46–55 tahun sebanyak 2 orang (3%), dan usia di atas 55 tahun sebanyak 0 orang (0%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara berada pada rentang usia 26–35 tahun, yaitu sebanyak 25 orang (40%).

4.1.2 Distribusi Jawaban

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan penulis di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara, diperoleh data berupa frekuensi atau skor jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y), motivasi kerja (Z), pelatihan kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2). frekuensi maupun perolehan skor atas

jawaban responden terhadap kuesioner yang telah disebarakan dapat ditinjau pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Kinerja Karyawan (Y)

No	Jawaban Variabel kinerja karyawan (Y)										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	3 %	11	18 %	28	45 %	15	24 %	6	10 %	62	100%
2	9	15 %	16	26 %	27	43 %	9	14 %	1	2 %	62	100%
3	1	2 %	14	22 %	26	42 %	18	29 %	3	5 %	62	100%
4	3	5 %	15	24 %	24	39 %	15	24 %	5	8 %	62	100%
5	4	6 %	15	24 %	21	33 %	19	32 %	3	5 %	62	100%
6	3	5 %	11	18 %	28	45 %	15	24 %	5	8 %	62	100%
7	3	5 %	10	17 %	29	47 %	17	26 %	3	5 %	62	100%
8	3	5 %	12	20 %	23	37 %	17	27 %	7	11 %	62	100%

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas yang menunjukkan skor jawaban variabel kinerja karyawan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan pertama terkait variabel kinerja karyawan, terdapat 2 responden yang menyatakan sangat setuju, 11 responden menyatakan setuju, 28 responden menyatakan kurang setuju, 15 responden menyatakan tidak setuju, dan 6 responden menyatakan sangat tidak setuju.
2. Pada pernyataan kedua terkait variabel kinerja karyawan, terdapat 9 responden yang menyatakan sangat setuju, 16 responden menyatakan setuju, 27 responden menyatakan kurang setuju, 9 responden menyatakan tidak setuju, dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju.

3. Pada pernyataan ketiga terkait variabel kinerja karyawan, terdapat 1 responden yang menyatakan sangat setuju, 14 responden menyatakan setuju, 26 responden menyatakan kurang setuju, 18 responden menyatakan tidak setuju, dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju.
4. Pada pernyataan keempat terkait variabel kinerja karyawan, terdapat 3 responden yang menyatakan sangat setuju, 15 responden menyatakan setuju, 24 responden menyatakan kurang setuju, 15 responden menyatakan tidak setuju, dan 5 responden menyatakan sangat tidak setuju.
5. Pada pernyataan kelima terkait variabel kinerja karyawan, terdapat 4 responden yang menyatakan sangat setuju, 15 responden menyatakan setuju, 21 responden menyatakan kurang setuju, 19 responden menyatakan tidak setuju, dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju.
6. Pada pernyataan keenam terkait variabel kinerja karyawan, terdapat 3 responden yang menyatakan sangat setuju, 11 responden menyatakan setuju, 28 responden menyatakan kurang setuju, 15 responden menyatakan tidak setuju, dan 5 responden menyatakan sangat tidak setuju.
7. Pada pernyataan ketujuh terkait variabel kinerja karyawan, terdapat 3 responden yang menyatakan sangat setuju, 10 responden menyatakan setuju, 29 responden menyatakan kurang setuju, 17 responden menyatakan tidak setuju, dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju.
8. Pada pernyataan kedelapan terkait variabel kinerja karyawan, terdapat 3 responden yang menyatakan sangat setuju, 12 responden menyatakan setuju, 23 responden

menyatakan kurang setuju, 17 responden menyatakan tidak setuju, dan 7 responden menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Motivasi Kerja (Z)

No	Jawaban Variabel Motivasi Kerja (Z)										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	3 %	11	17 %	29	47 %	18	30 %	2	3 %	62	100%
2	5	8 %	14	23 %	20	32 %	20	32 %	3	5 %	62	100%
3	4	6 %	9	15 %	25	40 %	21	34 %	3	5%	62	100%
4	2	3 %	15	24 %	30	49 %	13	21 %	2	3 %	62	100%
5	1	2 %	9	15 %	32	51 %	19	30 %	1	2%	62	100%
6	7	11 %	12	19 %	24	39 %	16	26 %	3	5 %	62	100%
7	5	8 %	7	12 %	25	40 %	20	32 %	5	8 %	62	100%
8	7	11 %	13	21 %	25	40 %	14	23 %	3	5 %	62	100%
9	2	3 %	9	15 %	28	45 %	20	32 %	3	5 %	62	100%
10	4	7 %	15	24 %	20	32 %	21	34 %	2	3 %	62	100%

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas yang menunjukkan skor jawaban variabel motivasi kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan pertama terkait variabel kepuasan kerja, terdapat 2 responden yang menyatakan sangat setuju, 11 responden menyatakan setuju, 29 responden menyatakan kurang setuju, 18 responden menyatakan tidak setuju, dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju.
2. Pada pernyataan kedua terkait variabel kepuasan kerja, terdapat 5 responden yang menyatakan sangat setuju, 14 responden menyatakan setuju, 20 responden

menyatakan kurang setuju, 20 responden menyatakan tidak setuju, dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju.

3. Pada pernyataan ketiga terkait variabel kepuasan kerja, terdapat 4 responden yang menyatakan sangat setuju, 9 responden menyatakan setuju, 25 responden menyatakan kurang setuju, 21 responden menyatakan tidak setuju, dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju.
4. Pada pernyataan keempat terkait variabel kepuasan kerja, terdapat 2 responden yang menyatakan sangat setuju, 15 responden menyatakan setuju, 20 responden menyatakan kurang setuju, 13 responden menyatakan tidak setuju, dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju.
5. Pada pernyataan kelima terkait variabel kepuasan kerja, terdapat 1 responden yang menyatakan sangat setuju, 9 responden menyatakan setuju, 32 responden menyatakan kurang setuju, 19 responden menyatakan tidak setuju, dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju.
6. Pada pernyataan keenam terkait variabel kepuasan kerja, terdapat 7 responden yang menyatakan sangat setuju, 12 responden menyatakan setuju, 24 responden menyatakan kurang setuju, 16 responden menyatakan tidak setuju, dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju.
7. Pada pernyataan ketujuh terkait variabel kepuasan kerja, terdapat 5 responden yang menyatakan sangat setuju, 7 responden menyatakan setuju, 25 responden menyatakan kurang setuju, 20 responden menyatakan tidak setuju, dan 5 responden menyatakan sangat tidak setuju.

8. Pada pernyataan kedelapan terkait variabel kepuasan kerja, terdapat 7 responden yang menyatakan sangat setuju, 13 responden menyatakan setuju, 25 responden menyatakan kurang setuju, 14 responden menyatakan tidak setuju, dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju.
9. Pada pernyataan kesembilan terkait variabel kepuasan kerja, terdapat 2 responden yang menyatakan sangat setuju, 9 responden menyatakan setuju, 28 responden menyatakan kurang setuju, 20 responden menyatakan tidak setuju, dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju.
10. Pada pernyataan kesepuluh terkait variabel kepuasan kerja, terdapat 4 responden yang menyatakan sangat setuju, 15 responden menyatakan setuju, 20 responden menyatakan kurang setuju, 21 responden menyatakan tidak setuju, dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Pelatihan Kerja (X1)

No	Jawaban Variabel Pelatihan Kerja (X1)										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	8 %	19	31 %	27	44 %	9	14 %	2	3 %	62	100%
2	4	6 %	16	26 %	27	44 %	12	19 %	3	5 %	62	100%
3	2	3 %	10	16 %	24	39 %	22	36 %	4	6 %	62	100%
4	5	8 %	18	29 %	28	45 %	9	15 %	2	3 %	62	100%
5	3	5 %	15	24 %	26	42 %	15	24 %	3	5 %	62	100%
6	3	5 %	12	19 %	27	44 %	17	27 %	3	5 %	62	100%
7	2	3 %	12	19 %	24	39 %	17	27 %	7	12 %	62	100%
8	3	5 %	11	18 %	25	40 %	18	29 %	5	8 %	62	100%
9	4	6 %	20	32 %	25	41 %	9	15 %	4	6 %	62	100%
10	3	5 %	12	19 %	29	46 %	11	18 %	7	12 %	62	100%

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas yang menunjukkan skor jawaban variabel pelatihan kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan pertama terkait variabel pelatihan kerja, terdapat 5 responden yang menyatakan sangat setuju, 19 responden menyatakan setuju, 27 responden menyatakan kurang setuju, 9 responden menyatakan tidak setuju, dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju.
2. Pada pernyataan kedua terkait variabel pelatihan kerja, terdapat 4 responden yang menyatakan sangat setuju, 16 responden menyatakan setuju, 27 responden menyatakan kurang setuju, 12 responden menyatakan tidak setuju, dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju.

3. Pada pernyataan ketiga terkait variabel pelatihan kerja, terdapat 2 responden yang menyatakan sangat setuju, 10 responden menyatakan setuju, 24 responden menyatakan kurang setuju, 22 responden menyatakan tidak setuju, dan 4 responden menyatakan sangat tidak setuju.
4. Pada pernyataan keempat terkait variabel pelatihan kerja, terdapat 5 responden yang menyatakan sangat setuju, 18 responden menyatakan setuju, 28 responden menyatakan kurang setuju, 9 responden menyatakan tidak setuju, dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju.
5. Pada pernyataan kelima terkait variabel pelatihan kerja, terdapat 3 responden yang menyatakan sangat setuju, 15 responden menyatakan setuju, 26 responden menyatakan kurang setuju, 15 responden menyatakan tidak setuju, dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju.
6. Pada pernyataan keenam terkait variabel pelatihan kerja, terdapat 3 responden yang menyatakan sangat setuju, 12 responden menyatakan setuju, 27 responden menyatakan kurang setuju, 17 responden menyatakan tidak setuju, dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju.
7. Pada pernyataan ketujuh terkait variabel pelatihan kerja, terdapat 2 responden yang menyatakan sangat setuju, 12 responden menyatakan setuju, 24 responden menyatakan kurang setuju, 17 responden menyatakan tidak setuju, dan 7 responden menyatakan sangat tidak setuju.
8. Pada pernyataan kedelapan terkait variabel pelatihan kerja, terdapat 3 responden yang menyatakan sangat setuju, 11 responden menyatakan setuju, 25 responden

menyatakan kurang setuju, 18 responden menyatakan tidak setuju, dan 5 responden menyatakan sangat tidak setuju.

9. Pada pernyataan kesembilan terkait variabel pelatihan kerja, terdapat 4 responden yang menyatakan sangat setuju, 20 responden menyatakan setuju, 25 responden menyatakan kurang setuju, 9 responden menyatakan tidak setuju, dan 4 responden menyatakan sangat tidak setuju.
10. Pada pernyataan kesepuluh terkait variabel pelatihan kerja, terdapat 3 responden yang menyatakan sangat setuju, 12 responden menyatakan setuju, 29 responden menyatakan kurang setuju, 11 responden menyatakan tidak setuju, dan 7 responden menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Lingkungan Kerja (X2)

No	Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X2)										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	2 %	9	14 %	34	55 %	11	18 %	7	11 %	62	100%
2	1	2 %	12	19 %	34	55 %	11	18 %	4	6 %	62	100%
3	2	4 %	14	23 %	31	50 %	12	19 %	2	4 %	62	100%
4	5	8 %	17	27 %	30	48 %	9	15 %	1	2 %	62	100%
5	1	2 %	17	27 %	31	50 %	12	19 %	1	2 %	62	100%
6	1	2 %	8	13 %	37	59 %	14	23 %	2	3 %	62	100%
7	1	2 %	11	18 %	38	60 %	11	18 %	1	2 %	62	100%
8	1	2 %	11	17 %	36	58 %	11	18 %	3	5 %	62	100%

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas yang menunjukkan skor jawaban variabel lingkungan kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut:

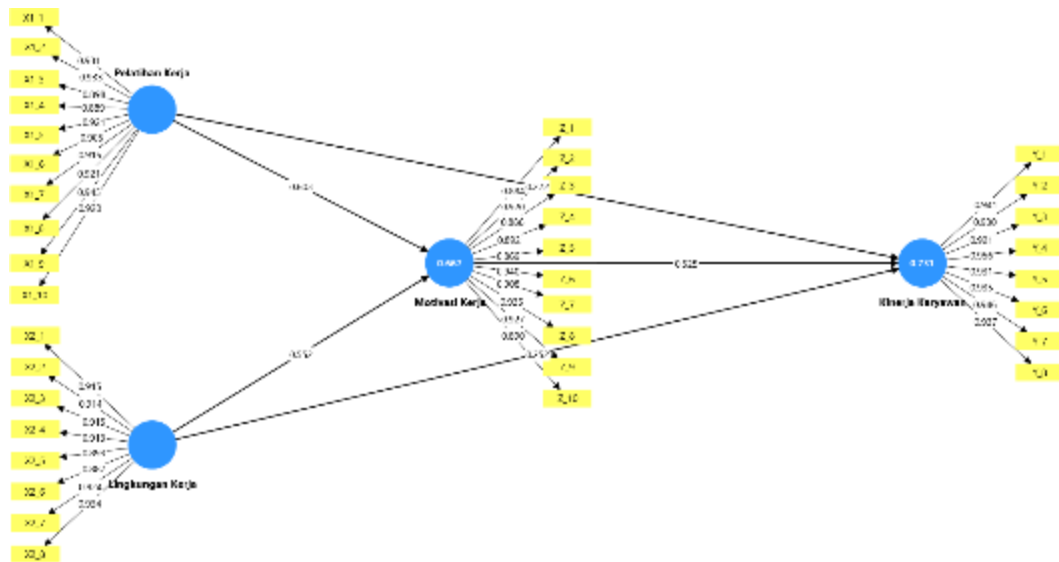
1. Pada pernyataan pertama terkait variabel lingkungan kerja, terdapat 1 responden yang menyatakan sangat setuju, 9 responden menyatakan setuju, 34 responden menyatakan kurang setuju, 11 responden menyatakan tidak setuju, dan 4 responden menyatakan sangat tidak setuju.
2. Pada pernyataan kedua terkait variabel lingkungan kerja, terdapat 1 responden yang menyatakan sangat setuju, 12 responden menyatakan setuju, 34 responden menyatakan kurang setuju, 11 responden menyatakan tidak setuju, dan 4 responden menyatakan sangat tidak setuju.
3. Pada pernyataan ketiga terkait variabel lingkungan kerja, terdapat 2 responden yang menyatakan sangat setuju, 14 responden menyatakan setuju, 31 responden menyatakan kurang setuju, 13 responden menyatakan tidak setuju, dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju.
4. Pada pernyataan keempat terkait variabel lingkungan kerja, terdapat 5 responden yang menyatakan sangat setuju, 17 responden menyatakan setuju, 30 responden menyatakan kurang setuju, 9 responden menyatakan tidak setuju, dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju.
5. Pada pernyataan kelima terkait variabel lingkungan kerja, terdapat 1 responden yang menyatakan sangat setuju, 17 responden menyatakan setuju, 31 responden menyatakan kurang setuju, 12 responden menyatakan tidak setuju, dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju.
6. Pada pernyataan keenam terkait variabel lingkungan kerja, terdapat 1 responden yang menyatakan sangat setuju, 8 responden menyatakan setuju, 37 responden

menyatakan kurang setuju, 14 responden menyatakan tidak setuju, dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju.

7. Pada pernyataan ketujuh terkait variabel lingkungan kerja, terdapat 1 responden yang menyatakan sangat setuju, 11 responden menyatakan setuju, 38 responden menyatakan kurang setuju, 11 responden menyatakan tidak setuju, dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju.
8. Pada pernyataan kedelapan terkait variabel lingkungan kerja, terdapat 1 responden yang menyatakan sangat setuju, 11 responden menyatakan setuju, 36 responden menyatakan kurang setuju, 11 responden menyatakan tidak setuju, dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju.

4.2 Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu data diolah dengan metode statistik *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLS-SEM) melalui bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Proses pengukuran dalam SmartPLS mencakup dua tahapan utama, yakni pengujian Outer Model dan Inner Model.



Gambar 4.1 Standardized Loading Faktor

4.2.1 Analisis *Outer Model*

Analisis outer model dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator dalam mengukur variabel laten. Pengujian ini meliputi analisis convergent validity, discriminant validity, composite reliability dan cronback's alpha sebelum dilanjutkan ke analisis inner model.

4.2.1.1 *Convergent Validity*

Convergent validity merupakan indikator yang digunakan untuk menilai sejauh mana setiap indikator mampu merepresentasikan variabel laten yang diukur. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa hubungan antara indikator dan konstruk yang dibentuk telah memenuhi kriteria validitas. Penentuan validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai outer loading. Indikator dinyatakan valid jika memiliki nilai $> 0,7$, yang menunjukkan korelasi kuat dengan konstruk dan kontribusi yang signifikan.

Sebaliknya, nilai di bawah ketentuan tersebut dianggap kurang merepresentasikan konstruk (Hair et al., 2021).

Hasil pengujian convergent validity yang diukur melalui nilai loading factor dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Nilai Outer Loadings

	Pelatihan Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
X1_1	0.931			
X1_10	0.920			
X1_2	0.933			
X1_3	0.898			
X1_4	0.889			
X1_5	0.921			
X1_6	0.905			
X1_7	0.915			
X1_8	0.921			
X1_9	0.945			
X2_1		0.915		
X2_2		0.914		
X2_3		0.915		
X2_4		0.913		
X2_5		0.893		
X2_6		0.887		
X2_7		0.924		
X2_8		0.934		
Y_1			0.941	
Y_2			0.930	
Y_3			0.921	
Y_4			0.956	
Y_5			0.931	
Y_6			0.935	
Y_7			0.946	
Y_8			0.937	
Z_1				0.884
Z_10				0.890
Z_2				0.920
Z_3				0.886
Z_4				0.892
Z_5				0.869
Z_6				0.940
Z_7				0.908
Z_8				0.935
Z_9				0.927

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel pelatihan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *outer loading* di atas 0,7. Hal ini menandakan bahwa setiap indikator memiliki keterkaitan yang kuat dengan konstruk yang diwakilinya, sehingga mampu merepresentasikan variabel penelitian secara signifikan dan konsisten sesuai dengan konsep yang diukur.

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity merupakan pengujian yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk yang berbeda secara konseptual tidak saling berkorelasi secara berlebihan. Dalam penelitian ini, pengujian validitas diskriminan dilakukan menggunakan metode *Heterotrait–Monotrait Ratio* (HTMT). Konstruk dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai HTMT berada di bawah 0,90. Sebaliknya, apabila nilai HTMT melebihi batas tersebut, maka validitas diskriminan dinyatakan tidak terpenuhi (Hair et al., 2021).

Tabel 4.8
Hasil Nilai Heterotrait – Monotrait Ratio (HTMT)

	Pelatihan Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Pelatihan Kerja (X1)				
Lingkungan Kerja (X2)	0.097			
Kinerja Karyawan (Y)	0.598	0.550		
Motivasi Kerja (Z)	0.614	0.560	0.845	

Berdasarkan tabel tersebut, hasil pengujian *Heterotrait–Monotrait Ratio* (HTMT) menunjukkan bahwa seluruh nilai HTMT antar konstruk—meliputi pelatihan

kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja berada di bawah batas ketentuan $< 0,90$. Temuan ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki perbedaan yang tegas dan tidak saling bertumpang tindih, sehingga dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan antar variabel telah terpenuhi dengan baik.

4.2.1.3 *Composite Reliability*

Composite reliability merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat keandalan suatu konstruk, dengan menilai konsistensi antar indikator yang membentuknya. Suatu konstruk dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *composite reliability* melebihi 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut konsisten dalam merepresentasikan konstruk yang diukur (Hair et al., 2021).

Tabel 4.9
Hasil Nilai *Composite Reliability*

	Composite reliability (rho_c)
Pelatihan Kerja (X1)	0.982
Lingkungan Kerja (X2)	0.975
Kinerja Karyawan (Y)	0.983
Motivasi Kerja (Z)	0.978

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu pelatihan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja, memiliki tingkat *composite reliability* yang sangat baik dengan nilai $> 0,70$. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga indikator-indikator yang digunakan mampu mengukur variabel secara konsisten. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan sudah reliabel dan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

4.2.1.4 Cronback's Alpha

Cronbach's alpha digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas indikator dalam merepresentasikan konstruk atau variabel laten yang sama. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* yang dihasilkan lebih dari 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur konstruk yang dimaksud (Hair et al., 2021).

Tabel 4.10
Hasil Nilai Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha
Pelatihan Kerja (X1)	0.979
Lingkungan Kerja (X2)	0.971
Kinerja Karyawan (Y)	0.980
Motivasi Kerja (Z)	0.975

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh variabel penelitian, yaitu pelatihan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan motivasi kerja, memiliki nilai *Cronbach's alpha* yang melebihi 0,7. Kondisi ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, sehingga indikator yang digunakan mampu merepresentasikan konstruk secara konsisten dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Analisis Inner Model

Analisis inner model bertujuan untuk menggambarkan hubungan kualitas antar variabel laten dalam suatu model penelitian. Proses analisis inner model dilakukan melalui beberapa ukuran pengujian yaitu R-square dan F-square.

4.2.2.1 *R-square*

Menurut Juliandi, (2018) *R-Square* merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai *R-Square* dikategorikan ke dalam tiga tingkatan, yaitu Suatu model penelitian dikategorikan memiliki kekuatan yang tinggi apabila nilai *R-Square* mencapai 0,75, memiliki kekuatan sedang jika berada pada kisaran 0,50, dan diklasifikasikan sebagai lemah apabila nilai *R-Square* sebesar 0,25.

Tabel 4.11
Hasil Nilai Uji R-square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.731	0.718
Motivasi Kerja (Z)	0.667	0.656

Berdasarkan tabel tersebut, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai *R-Square* pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,731 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan penjelasan dalam kategori sedang, karena nilainya berada di atas 0,50.
2. Nilai *R-Square* pada variabel motivasi kerja sebesar 0,667 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan penjelasan dalam kategori sedang, karena nilainya berada di atas 0,50.

4.2.2.2 *F-square*

Menurut Juliandi, (2018) *F-square* merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model penelitian. nilai *F-square* dikategorikan ke dalam tiga tingkatan, yaitu apabila nilai F^2 sebesar 0,02 maka pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen tergolong rendah, nilai F^2 sebesar 0,15 menunjukkan pengaruh pada tingkat sedang, sedangkan nilai F^2 sebesar 0,35 mengindikasikan bahwa variabel independen memberikan pengaruh yang besar terhadap variabel dependen.

Tabel 4.12
Hasil Nilai Uji F-square

	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (Z)
Pelatihan Kerja (X1)	0.132	1.093
Lingkungan Kerja (X2)	0.123	0.916
Kinerja Karyawan (Y)		
Motivasi Kerja (Z)	0.342	

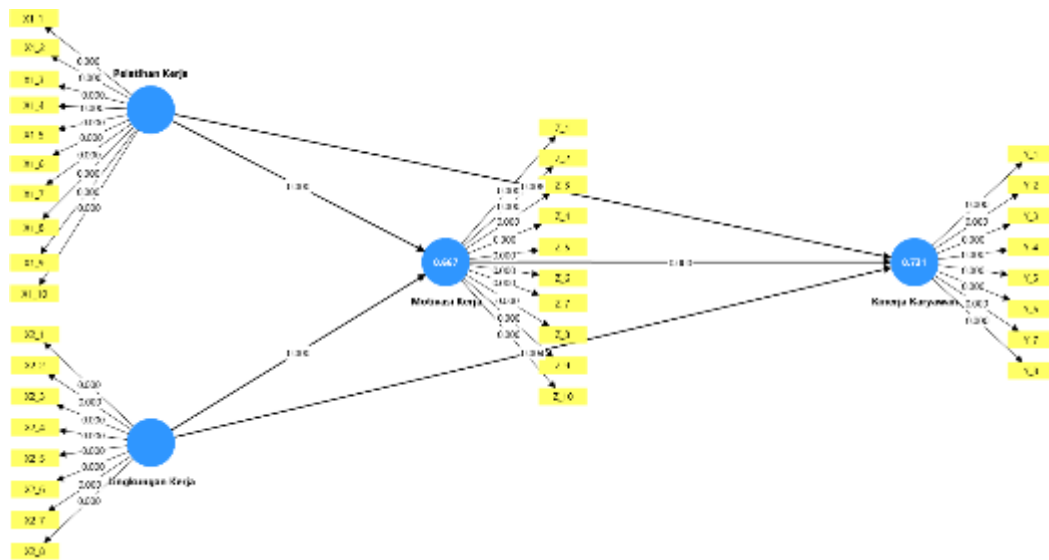
Berdasarkan tabel tersebut, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,132 yang tergolong efek kecil, sehingga menunjukkan adanya pengaruh dengan tingkat yang relatif rendah.
2. Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai *F-Square* sebesar 1,092 yang berada pada kategori efek besar, sehingga mengindikasikan adanya pengaruh yang kuat dan signifikan.
3. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memperoleh nilai *F-Square* sebesar 0,123 yang berada pada kategori efek kecil, sehingga menunjukkan adanya pengaruh dengan tingkat yang relatif rendah.
4. Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,916 yang berada pada kategori efek besar, sehingga mengindikasikan adanya pengaruh yang kuat dan signifikan.

5. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai *F-Square* sebesar 0,342 yang berada pada kategori efek sedang, yang berarti memiliki pengaruh yang cukup.

4.2.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menganalisis hubungan antar variabel laten berdasarkan model penelitian yang telah dirancang, sehingga dapat diketahui apakah hubungan antar variabel tersebut terbukti secara statistik. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis mencakup analisis pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*).



Gambar 4.2 Hasil Uji Bootstrapping

4.2.3.1 *Direct Effect* (pengaruh Langsung)

Analisis *direct effect* bertujuan untuk menguji dugaan pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel devenden. Pengujian hipotesis dalam analisis ini dilakukan dengan menilai nilai probabilitas atau signifikansi (*P-Value*) (Juliandi, 2018). dengan ketentuan:

1. Apabila nilai koefisien jalur (*original sample*) menunjukkan arah positif, maka hal tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antar variabel bersifat searah, sehingga peningkatan pada satu variabel akan diikuti oleh peningkatan pada variabel lainnya.
2. Sebaliknya, jika koefisien jalur (*original sample*) bernilai negatif, maka hubungan antar variabel bersifat berlawanan arah, yang berarti kenaikan pada satu variabel akan menyebabkan penurunan pada variabel lainnya.

Kriteria penilaian berdasarkan nilai *t-statistic* adalah sebagai berikut:

1. Nilai *t-statistic* $> 1,96$ menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bersifat signifikan.
2. Nilai *t-statistic* $< 1,96$ menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tidak signifikan.

Adapun kriteria berdasarkan nilai probabilitas (*P-Values*) adalah:

1. Jika nilai *P-Values* $< 0,05$ menunjukkan pengaruh yang signifikan.
2. Jika nilai *p-values* $> 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan.

Tabel 4.13
Hasil Nilai Uji *Path Coefficients*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Pelatihan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.272	0.273	0.103	2.652	0.008
Pelatihan Kerja -> Motivasi Kerja	0.603	0.604	0.061	9.868	0.000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.252	0.253	0.088	2.871	0.004
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0.552	0.549	0.090	6.163	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.525	0.522	0.134	3.915	0.000

Berdasarkan tabel hasil pengujian *path coefficients* tersebut, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien *original sample* sebesar 0,272 yang bernilai positif. Selain itu, diperoleh nilai *t-statistic* sebesar $2,652 > 1,96$ serta nilai *P-Values* sebesar $0,008 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai koefisien *original sample* sebesar 0,603 yang bernilai positif. Selain itu, diperoleh nilai *t-statistic* sebesar $9,868 > 1,96$ serta nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
3. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien *original sample* sebesar 0,252 yang bernilai positif. Selain itu, diperoleh nilai *t-statistic* sebesar $2,871 > 1,96$ serta nilai *P-Values* sebesar $0,004 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai koefisien *original sample* sebesar 0,552 yang bernilai positif. Selain itu, diperoleh nilai *t-statistic* sebesar $6,163 > 1,96$ serta nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

5. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien *original sample* sebesar 0,525 yang bernilai positif. Selain itu, diperoleh nilai *t-statistic* sebesar $3,915 > 1,96$ serta nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3.2 Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis indirect effect digunakan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui peran variabel mediasi (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah:

1. Apabila pengaruh langsung antara variabel independen dan variabel dependen terbukti signifikan, serta pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi juga signifikan, maka kondisi tersebut dikategorikan sebagai *partial mediation*. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memengaruhi variabel dependen baik secara langsung maupun melalui peran variabel mediasi.
2. Sebaliknya, jika pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen tidak signifikan, tetapi pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi signifikan, maka kondisi ini disebut *full mediation*. Artinya, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sepenuhnya terjadi melalui variabel mediasi.

Kriteria pengujian berdasarkan nilai *t-statistic* adalah sebagai berikut:

1. Nilai *t-statistic* $> 1,96$ menunjukkan hasil yang signifikan.
2. Nilai *t-statistic* $< 1,96$ menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

Sementara itu, kriteria berdasarkan nilai probabilitas (*P-Values*) adalah:

1. Nilai *P-Values* < 0,05 mengindikasikan hubungan yang signifikan.
2. Nilai *P-Values* > 0,05 menunjukkan hubungan yang tidak signifikan.

Tabel 4.14
Hasil Nilai *Specific Indirect Effects*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Pelatihan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Kerja	0.317	0.314	0.084	3.787	0.000
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.290	0.287	0.091	3.186	0.001

Berdasarkan tabel hasil pengujian *specific indirect effects* tersebut, dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki nilai koefisien *original sample* sebesar 0,317 yang bersifat positif. Nilai *t-statistic* sebesar 3,787 > 1,96 dan *P-Values* sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Karena pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan juga signifikan, maka hubungan ini termasuk dalam kategori *partial mediation*.
2. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja menunjukkan nilai koefisien *original sample* sebesar 0,290 yang bernilai positif. Dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,186 > 1,96 dan *P-Values* sebesar 0,001 < 0,05, hasil ini menegaskan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut

signifikan. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Karena pengaruh langsungnya juga signifikan, maka jenis mediasi yang terjadi adalah *partial mediation*.

4.3 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini menekankan pada keterkaitan dengan teori yang relevan, dengan tujuan untuk menguraikan hasil pengujian statistik yang telah dilakukan serta menilai apakah temuan tersebut mendukung atau tidak mendukung hipotesis yang diajukan.

4.3.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien original sample sebesar 0,272 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel. Selain itu, nilai t-statistic sebesar 2,652 yang melebihi 1,96 serta P-Values sebesar 0,008 yang berada di bawah 0,05 menguatkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelatihan kerja yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Pentingnya pelatihan kerja bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Semakin baik pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin meningkat pula kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, produktif, dan bertanggung jawab. Sebaliknya, apabila pelatihan kerja yang diberikan kurang

memadai, maka kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi terbatas, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja serta berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Hery, 2025).

Temuan ini konsisten dengan hasil studi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saefulloh & Ekowati, (2021), Safitri & Wahdiniawati, (2023), Safitri et al, (2024), dan Titin et al, (2022), yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien original sample sebesar 0,252 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel. Selain itu, nilai t-statistic sebesar 2,871 yang melebihi 1,96 serta P-Values sebesar 0,004 yang berada di bawah 0,05 menguatkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Lingkungan kerja bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan, maka semakin nyaman karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, produktif, dan bertanggung jawab. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang memadai, maka dapat menimbulkan ketidaknyamanan yang berpengaruh pada

menurunnya semangat kerja, sehingga pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan serta pencapaian tujuan perusahaan (Krahara et al., 2024).

Temuan ini konsisten dengan hasil studi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iqbal, (2022), Firjatullah et al, (2023), Lianasari & Ahmadi, (2022), Sudarmanto et al, (2022), dan Sari et al, (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien original sample sebesar 0,603 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel. Selain itu, nilai t-statistic sebesar 9,868 yang melebihi 1,96 serta P-Values sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05 menguatkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelatihan kerja yang diberikan, maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya.

Pelatihan kerja bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja yang dimiliki. Semakin baik pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin meningkat pengetahuan, keterampilan, serta kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan yang efektif dan terarah akan mendorong munculnya semangat kerja, rasa tanggung jawab, serta keinginan untuk mencapai hasil yang lebih baik (Djaafar, 2025).

Temuan ini konsisten dengan hasil studi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simangunsong et al, (2024) dan Mutiya et al, (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien original sample sebesar 0,552 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel. Selain itu, nilai t-statistic sebesar 6,163 yang melebihi 1,96 serta P-Values sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05 menguatkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya.

Lingkungan kerja memiliki peran dalam menentukan tingkat motivasi kerja karyawan. Lingkungan yang aman, nyaman, dan kondusif akan menciptakan rasa betah bagi karyawan di tempat kerja, sehingga mendorong peningkatan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Rasyidin, 2024).

Temuan ini konsisten dengan hasil studi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudarmanto et al, (2022), Simangunsong et al, (2024), dan Sari et al, (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

4.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien

original sample sebesar 0,525 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel. Selain itu, nilai t-statistic sebesar 3,915 yang melebihi 1,96 serta P-Values sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05 menguatkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung mampu meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta berupaya memperbaiki berbagai kekurangan melalui evaluasi terhadap hasil kerja yang telah dilakukan. Dengan demikian, motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja sekaligus mendorong pengembangan diri karyawan secara berkelanjutan (Nuraini, 2023).

Temuan ini konsisten dengan hasil studi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khotimah et al, (2025), Adinda et al, (2023), Alifia & Subekti, (2023), Gorang et al, (2022), dan Nora & Doni, (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.6 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki nilai koefisien original sample sebesar 0,317 yang bersifat positif. Nilai t-statistic sebesar 3,787 yang melebihi 1,96 serta P-Values sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05 menunjukkan bahwa

pengaruh tidak langsung tersebut signifikan secara statistik. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

Motivasi kerja berperan sebagai variabel perantara yang menghubungkan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan. Pelatihan kerja yang diberikan secara tepat dan berkualitas dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena mereka merasa lebih mampu, percaya diri, dan siap dalam menjalankan tugas. Ketika motivasi kerja meningkat, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, semakin baik pelatihan kerja yang diberikan, maka akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Yusuf et al., 2025).

Karena pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan, maka jenis mediasi yang terjadi adalah *partial mediation*. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, sebagaimana yang dijelaskan oleh Saefulloh & Ekowati, (2021) dan Neza & Rivai, (2020).

4.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki nilai koefisien original sample sebesar 0,290 yang bersifat positif. Nilai t-statistic sebesar 3,186 yang melebihi

1,96 serta P-Values sebesar 0,001 yang berada di bawah 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan secara statistik. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena mereka merasa lebih tenang, dihargai, dan fokus dalam menjalankan tugas. Ketika motivasi kerja meningkat, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan, maka akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Yusuf et al., 2025).

Karena pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan, maka bentuk mediasi yang terjadi dapat dikategorikan sebagai *partial mediation*. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, sebagaimana yang dijelaskan oleh Nugraheni et al, (2022) dan Purnamasari, (2021).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diperoleh, penulis menyampaikan beberapa saran kepada pihak-pihak terkait sebagai berikut:

1. Pihak manajemen diharapkan senantiasa memberikan dukungan optimal terhadap pelaksanaan program pelatihan yang telah berjalan. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah menyelenggarakan pelatihan secara berkelanjutan, sehingga mampu memberikan manfaat yang lebih maksimal dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
2. Terkait lingkungan kerja, pihak Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara diharapkan dapat menjaga serta terus mengawasi kondisi lingkungan kerja, sehingga karyawan mampu menghasilkan kinerja yang optimal.
3. Perusahaan dianjurkan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mereka semakin terdorong dalam memperbaiki kinerjanya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan penghargaan secara adil sesuai dengan pencapaian atau prestasi kerja yang telah diraih.
4. Bagi peneliti berikutnya, yang tetap menggunakan variabel kinerja karyawan disarankan untuk memperkaya referensi, khususnya dari buku-buku yang membahas variabel tersebut.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya berfokus pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara, sehingga temuan yang diperoleh belum tentu dapat diterapkan atau diberlakukan pada perusahaan lain.

2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya mencakup pelatihan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan, sehingga faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan belum ikut diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T., Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Agusta, A., Ruslan, M., & Mardjuni, S. (2025). ANALISIS KOMPETENSI KERJA DAN PELATIHAN MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UP3 KENDARI. *Indonesian Journal of Business and Management*, 7(2), 224–233. <https://doi.org/10.35965/jbm.v7i2.5297>
- Alifia, S., & Subekti, Z. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Andalan Kalasan Technopark Yogyakarta* (Vol. 02, Number 05). <https://journal.uui.ac.id/selma/index>
- Ananto, M., Nururrohmah, T., & Natalia, D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*.
- Arifin, S., Lastianum, W., Rahman, F., Pujianti, N., Laily, N., Azwari Ayu, Wulandari, A., Anggraini, L., Susanto, W., & Wetha. (2023). *DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS* (Anggraini & Susanto, Eds.; 1st ed.). Uwais Inspirasi Indonesia.
- Armansyah, A. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HPA TANJUNGPINANG. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Barza, P., & Sari, N. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Pelatihan Kehutanan dan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Riau. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(3). <https://doi.org/10.5281/zenodo.14909073>
- Djaafar, L. (2025). *KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA* (I. Igrisa, Ed.). EUREKA MEDIA AKSARA.
- Esisuarni, E., Hanif, A., & Nellitawati, N. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 17.
- Fauziyah, S., & Kuswinarno, M. (2024). Analisa Peran Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Kajian Literatur. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 56–63. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i4.1326>

- Febrian, K., & Jacobus, O. (2022). *Upaya Menjaga dan Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Berdasarkan Faktor-Faktor Penyebab Perubahan Motivasi Kerja*. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jsm>
- Firjatullah, J., Wolor, C., & Marsofiyati, M. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Gorang, A., Hermayanti, H., Peny, T., & Awang, M. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor*.
- Hair, J., Mult, T., Ringle, C., Sarstedt, M., Danks, N., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. <http://www>.
- Hapsari, I., & Ichwani, T. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DITJEN PPKTRANS KEMENDESA PDPT. *JIMP*, 2(2).
- Hery, G. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. POHON CAHAYA .
- Hidayah, B., Nawawi, M., & Gustiawati, S. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad*.
- Hikmah, D., Vitriani, N., Yuliana, L., & Azmy, A. (2024). STRATEGI PELATIHAN KERJA DALAM MENDUKUNG LULUSAN YANG SIAP KERJA. *JABB*, 5(1). <https://doi.org/10.46306/jabb.v5i1>
- Hulu, D., Telaumbanua, E., & arianto. (2022). *ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BOTOMUZOI KABUPATEN NIAS ANALYSIS OF THE WORK ENVIRONMENT IN IMPROVING WORK PRODUCTIVITY OFFICE EMPLOYEES IN BOTOMUZOI DISTRICT NIAS REGENCY*. 10(4), 1480–1496.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Iqbal, M. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SRIWIJAYA SUMATRA SELATAN*. 1(4).
- Jufrizen, J. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*.
- Jufrizen, & Khairani. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*.

- Juliandi, A. (2018). *MODUL PELATIHAN*. 16–17. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2532119>
- Junaidi, R., Susanti, F., Tinggi, S., Eknomi, I., & Kbp, ". (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD BALTEKKOMDIK DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT*.
- Kasi, R., Basri, M., Nippi, M., Manajemen, P., & Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(5).
- Khotimah, A., Yusuf, T., & Moorey, N. (2025). *PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PAMA PERSADA NUSANTARA KUTAI TIMUR*.
- Krahara, Y., Anggraini, D., Hergastyasmawan, A., Hartinah, S., Agustina, A., Guspiati, S., Oemar, M., Setyaningsih, T., Chakim, M., Maulidizen, A., Maulana, L., Sirojudin, H., Sudrajat, Y., Karyono, K., Nerhatini, P., Languyu, N., & Wulandari, F. (2024). *KEWIRAUSAHAAN SYARIAH* (M. Kurnia, Ed.). PT SADA KURNIA PUSTAKA.
- Kristian, R. (2024). *STRATEGI PENINGKATAN PELAYANAN PUBLIK INSTITUSI KEPOLISIAN (DALAM RUANG LINGKUP POLRES BERAU)*. PT. Nas Media Indonesia.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Manalu, O. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA FAKULTAS PERTANIAN UNIVERSITAS SUMATERA UTARA. *Jurnal Ilmiah "JUMANSI STINDO" Medan*, 2.
- Maswar, M., Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Jurnal al-Idārah* | (Vol. 1, Number 1).
- Metris, diksi, Melana, Y., Mardika, N., Irma, A., Annisa, N., Pandiangan, H., Awaluddin, M., Fadri, Z., Kusumawardani, E., Sampe, F., Tawil, M., & Arman, Z. (2024). *MANAJEMEN SUMBER SAYA MANUSIA* (S. Sari, Ed.; pertama). Tri Edukasi Ilmiah.
- Muin, A. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.

- Mutiya, M., Machasin, M., & Chairilisyah, D. (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Telkom Pekanbaru.*
- Neza, C., & Rivai, H. (2020). *PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. X.*
- Nora, Y., & Doni, M. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1640>
- Nugraheni, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2022). Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dengan motivasi sebagai variabel intervening. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), 1304. <https://doi.org/10.29210/020221994>
- Nuraini, B. (2023). *Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai* (A. Pranadani & A. Ismail, Eds.). PT. Asadel Liamsindo Teknologi.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.18>
- Nurhandayani, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja.* <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Pranogyo, A., Suyatno, T., & Hamidah, H. (2021). *KINERJA KARYAWAN Teori Pengukuran dan Implikasi.* CV Feniks Muda Sejahtera.
- Purnamasari, I. (2021). *BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI.*
- Puspitawati, N., Dwianto, S., Putri, I., Usadha D, & Yowana, I. (2024). *PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS BUDAYA INDONESIA* (S. Dwianto, Ed.). CV. Mega .Press Nusantara.
- Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT REASURANSI NASIONAL INDONESIA. *JIMP*, 3(1).
- Rasyidin, R. (2024). *Komitmen Guru Dalam Pendidikan.* CV. MERDEKA KREASI GROUP.

- Ridwan, M. (2023). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO MR MARKET. & *Kependidikan*, 1(3), 2023.
- Saefulloh, A., & Ekowati, S. (2021a). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA USAHA KONVEKSI ADIGUNA KOTA BENGKULU. In *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* (Vol. 2, Number 1). www.jurnal.umb.ac.id
- Saefulloh, A., & Ekowati, S. (2021b). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA USAHA KONVEKSI ADIGUNA KOTA BENGKULU. In *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* (Vol. 2, Number 1). www.jurnal.umb.ac.id
- Safitri, R., Askandar, N., & Abdul, M. (2023). Pengaruh Pengetahuan Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Manfaat Penggunaan Informasi Akuntansi pada Pelaku UMKM di Kecamatan Lowokwaru. *E_Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 12, 564–574. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jra>,
- Safitri, T., Kusuma, A., Setianingsih, R., & Yuslim, yuslim. (2024). *PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PERTANAHAN DAN TATA RUANG DINAS PEKERJAAN UMUM PROVINSI RIAU PEKANBARU*.
- Safitri, & Wahdiniawati. (2023). PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LIONG INDOTASA BOGOR. In *Agustus* (Vol. 3, Number 2).
- Samsuri, S., & mansyur, M. (2024). *MANAJEMEN KINERJA DAN KUALITAS SDM UNTUK ORGANISASI MODERN Penulis: PENERBIT BUKU INDONESIA*. www.penerbitbukuindonesia.com
- Sanaba, H. F., & Andriyan, Y. (2022). *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja* (Vol. 2, Number 2).
- Sari, S., Djatmiko, N., & Kesuma, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN BPKAD Provinsi Sumatera Selatan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Dhyan Parashakti, R. (2021). *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI KEPUASAN KERJA*. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/>

- Setiyawami, S., Sumarni, S., Lie, D., Awaludin, D., Manggiasih, T., Butarbutar, M., Nopralia, S., Yuliana, Y., Oktisari, D., Waliah, S., Sofiyan, S., Utomo, H., Pasaribu, S., Islamuddin, I., Toni, N., Putra, R., Marhaeni, N., Canaldhy, R., Nirmala, I., ... Romy, E. (2021). *MSDM Strategik* (A. Sudirman, Ed.). EUREKA MEDIA AKSARA.
- Simangunsong, N., Manisah, M., & Nasir, N. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada KPP Pratama Palembang Ilir Timur*.
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijiangkara, G. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Siregar, H., & Yusnandar, W. (2021). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEMAMPUAN KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT HERFINTA FARM AND PLANTATION MEDAN*.
- Sofyani, H. (2025). Penggunaan Teknik Partial Least Square (PLS) dalam Riset Akuntansi Berbasis Survei. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 80–94. <https://doi.org/10.18196/rabin.v9i1.26199>
- Suciati, T., & Deswarta, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Selat Panjang. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 58. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3008>
- Sudarmanto, Y., Nyoman, N., Martini², P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum. *Online) KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(1), 79. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i1.10816>
- Sugiono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. www.cvalfabeta.com
- Sugiyono, S. (2017). *METODE PENELITIAN BISNIS* (Sofia, Ed.; ke-3). Alfabeta.
- Surajiyo, S., Nasruddin, N., & Paleni, H. (2020). *PENELITIAN SUMBER DAYA MANUSIA* (H. Rahmadhani, Ed.). CV BUDI UTAMA.
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Tarigan, N., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). *PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.

- Thalibana, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4).
- Titin, M., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, inti. (2022). *PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARAKA MANDIRI SEMESTA BOGOR*.
- Tupti, Z., Simarmata, K., & Arif, M. (2022). *Faktor-Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 5(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i2.15202>
- Warongan, B., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JORDAN BAKERY TOMOHON. In *Lumintang 963 Jurnal EMBA* (Vol. 10, Number 1).
- Widianingsih, T., Sadewisasi, W., & Santoso, D. (2023). *PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN* (Vol. 2, Number 1).
- Yantu, I., Bokingo, A., & Muhsana, Z. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo. *JAMBURA*, 5, 2022. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan*. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Yusuf, E., Yunus, M., Adam, M., Sofyan, H., & Arifi, A. (2025). *Manajemen Talenta Dan Kinerja Organisasi* (F. Permadani, Ed.). PT. Star Digital Publishing.

Kuesioner

Pelatihan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Tujuan pelatihan					
1	Saya merasakan bahwa pelatihan membantu mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan					
2	Pelatihan mendorong saya untuk bekerja lebih professional					
	Metode pelatihan					
3	Saya lebih cepat memahami pekerjaan melalui praktik dibandingkan teori saja					
4	Saya memahami materi dengan jelas saat pelatihan tatap muka					
	Materi pelatihan					
5	Saya merasa bahwa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya					
6	Saya dapat memahami materi pelatihan dengan baik					
	Kualifikasi peserta					
7	Saya mengikuti pelatihan yang sesuai dengan tingkat kemampuan saya					
8	Saya memiliki kualifikasi yang sesuai dengan pelatihan yang diberikan					
	Waktu pelatihan					
9	Saya merasa durasi pelatihan sudah cukup untuk memahami materi yang diberikan					
10	Saya merasa pelatihan tidak mengganggu pekerja utama saya					

Lingkungan kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Penerangan					
1	Penerangan di ruang kerja saya memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas secara optimal					
2	Saya merasa nyaman bekerja karena kondisi penerangan di tempat kerja sudah memadai					
	Suhu udara					
3	Saya merasa bahwa suhu udara di ruang kerja telah sesuai untuk mendukung pelaksanaan tugas secara optimal					
4	Saya tidak mengalami kelelahan berlebih yang disebabkan oleh kondisi suhu udara di tempat kerja					
	Ruang gerak					
5	Ruang kerja yang saya tempati memiliki luas yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas secara optimal					
6	Saya tidak mengalami kesulitan bergerak akibat kondisi ruang kerja yang sempit atau padat					
	Keamanan kerja					
7	Saya merasa bahwa kondisi keamanan di tempat kerja telah memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas secara optimal					
8	Prosedur keselamatan kerja disosialisasikan dengan jelas kepada seluruh karyawan					

Motivasi kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kinerja					
1	Saya memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					
2	Saya termotivasi untuk meminimalkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan					
	Penghargaan					
3	Saya memperoleh pengakuan atas prestasi kerja yang saya capai					
4	Saya merasakan bahwa penghargaan dari perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik					
	Tanggung jawab					
5	Saya terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebagai bentuk tanggung jawab saya					
6	Saya tetap berusaha menyelesaikan tugas meskipun menghadapi kendala dalam pelaksanaannya					
	Pengembangan					
7	Saya diberikan kesempatan memperoleh pengembangan dari perusahaan untuk peningkatan karir					
8	Adanya peluang promosi jabatan meningkatkan semangat kerja saya					
	Kesempatan					
9	Saya memperoleh kesempatan yang sama dengan karyawan lain untuk berkembang dalam karier					
10	Perusahaan menyediakan peluang promosi jabatan secara adil					

Kinerja karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas kerja					
1	Kualitas hasil kerja saya selalu sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Saya selalu bekerja dengan detail dan teliti dalam setiap tugas yang saya kerjakan					
	Kuantitas kerja					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
4	Hasil kerja saya sesuai dengan beban kerja yang diberikan					
	Pelaksanaan kerja					
5	Saya melaksanakan setiap tugas sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan					
6	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas					
	Tanggung jawab					
7	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang telah ditetapkan perusahaan					
8	Saya mengerjakan setiap tugas yang diberikan dengan penuh rasa tanggung jawab					

16	3	2	3	3	3	3	3	3	23
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24
18	1	1	1	2	2	2	2	1	12
19	3	3	3	3	3	3	3	3	24
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
21	4	4	5	5	4	4	4	4	34
22	3	3	2	3	2	3	3	3	22
23	2	2	3	2	3	2	3	2	19
24	2	3	3	3	3	2	3	2	21
25	4	4	4	4	4	3	4	3	30
26	3	3	3	4	4	3	3	3	26
27	3	3	2	3	3	2	3	2	21
28	3	3	4	4	3	3	3	3	26
29	3	3	3	3	3	3	3	3	24
30	4	4	4	5	4	3	4	4	32
31	2	3	2	3	2	2	3	2	19
32	2	3	3	3	2	3	3	3	22
33	2	3	3	3	3	2	3	3	22
34	1	2	2	2	2	2	2	2	15
35	3	3	3	3	3	3	3	3	24
36	3	3	3	3	3	3	3	3	24
37	3	3	3	3	3	3	3	3	24
38	2	3	3	3	3	3	3	3	23
39	1	2	2	2	2	2	2	2	15
40	3	2	2	3	3	3	3	3	22
41	3	3	3	3	3	2	3	3	23
42	3	2	2	3	3	3	2	3	21
43	2	3	3	3	3	2	3	3	22
44	3	3	4	3	3	3	3	3	25
45	4	4	4	5	4	4	4	4	33
46	3	3	3	4	4	3	3	3	26
47	3	3	3	4	3	3	3	3	25
48	3	2	3	3	3	3	3	3	23
49	1	1	2	2	2	1	2	1	12
50	3	3	3	3	4	3	3	3	25
51	3	3	3	4	3	3	3	3	25
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
53	3	3	3	3	3	3	3	3	24
54	3	3	3	3	3	3	3	3	24
55	3	3	3	3	3	3	3	3	24
56	1	2	2	3	2	3	2	2	17

57	4	4	4	4	4	3	4	3	30
58	3	4	4	4	4	4	3	4	30
59	3	4	3	4	3	4	4	4	29
60	2	2	2	3	2	2	2	2	17
61	4	4	4	4	4	4	4	4	32
62	1	1	2	2	2	2	2	2	14

MOTIVASI KERJA (Z)											Jumlah
NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	
1	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	29
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	34
4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	45
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	35
8	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	33
9	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	23
10	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	46
11	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	22
12	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	44
13	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	12
14	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21
15	2	3	2	3	2	3	1	3	3	2	24
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
17	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	26
18	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	25
19	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	16
20	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	23
21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
22	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
23	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19
24	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
25	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	36
26	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	33
27	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21
28	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	37
29	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	23
30	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	35
31	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	24
32	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36

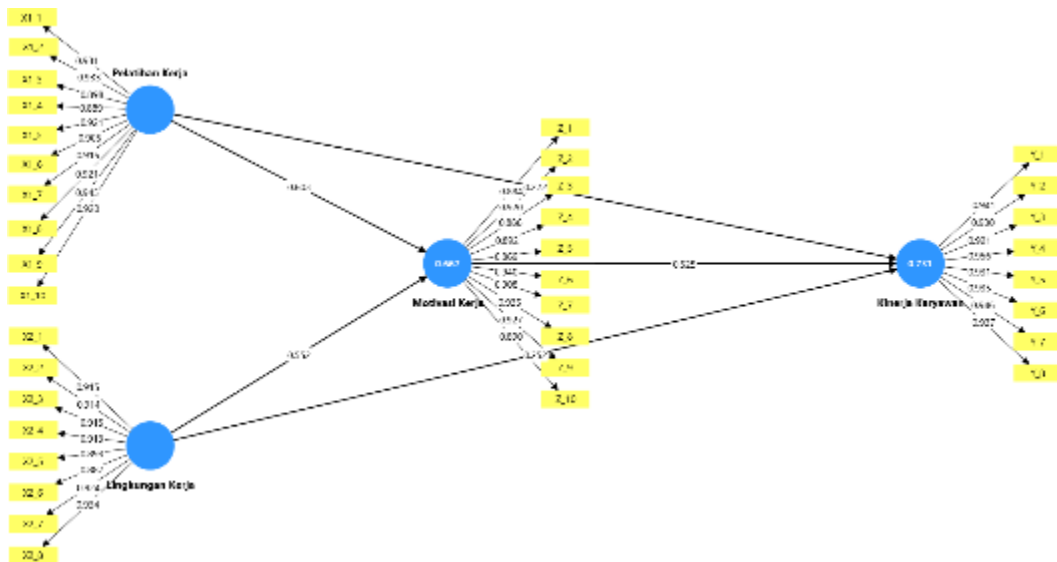
33	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	36
34	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19
35	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	30
36	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	28
37	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	25
38	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21
39	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	19
40	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	27
41	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
42	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	28
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
44	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
46	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21
47	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	24
48	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32
49	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	21
50	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	19
51	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
52	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
53	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	23
54	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	44
55	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	35
56	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
57	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	34
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
59	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
60	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
61	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32
62	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	24

KINERJA KARYAWAN (Y)									Jumlah
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	3	3	3	3	2	3	3	3	23
2	3	3	3	3	3	3	3	2	23
3	3	4	3	3	3	3	3	3	25
4	4	5	4	4	4	4	4	4	33
5	2	3	3	2	3	3	2	2	20
6	4	4	3	4	4	3	3	4	29
7	4	4	4	4	4	4	4	3	31
8	3	3	2	3	3	2	3	3	22

9	3	3	3	3	3	3	3	3	24
10	5	5	4	5	5	4	5	5	38
11	2	2	1	2	3	2	2	2	16
12	4	5	4	4	4	5	4	4	34
13	1	2	2	1	2	1	1	1	11
14	1	2	2	2	2	2	2	1	14
15	2	3	2	2	2	2	2	2	17
16	2	3	2	3	2	3	2	2	19
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24
18	3	3	3	3	3	3	3	2	23
19	1	2	1	1	1	1	2	1	10
20	2	2	2	2	2	2	2	2	16
21	4	5	5	5	5	5	5	5	39
22	3	3	3	3	3	3	3	2	23
23	2	3	2	3	2	3	2	3	20
24	3	4	3	3	3	3	3	3	25
25	4	4	4	4	4	3	3	3	29
26	4	5	4	4	4	3	4	4	32
27	2	3	2	2	2	2	2	2	17
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	2	3	2	2	2	2	2	2	17
30	3	4	4	4	4	4	4	4	31
31	2	3	2	2	2	2	2	2	17
32	3	4	3	4	4	4	3	3	28
33	3	3	3	3	3	3	3	3	24
34	1	2	2	1	2	1	2	1	12
35	4	5	4	4	4	4	4	4	33
36	1	2	2	2	2	2	2	1	14
37	3	3	3	4	3	3	3	3	25
38	1	1	2	1	1	1	1	1	9
39	2	2	1	1	1	1	1	1	10
40	3	3	3	3	3	3	3	3	24
41	3	4	3	3	3	4	3	4	27
42	2	3	2	2	2	2	2	2	17
43	3	3	3	3	2	3	3	3	23
44	4	5	4	4	4	4	4	4	33
45	3	3	3	3	3	3	3	3	24
46	2	3	3	3	2	2	3	2	20
47	3	3	2	3	3	3	3	3	23
48	3	3	3	3	3	3	3	3	24
49	3	4	3	3	2	3	3	3	24

50	2	3	2	2	2	2	3	2	18
51	3	3	3	2	3	2	2	2	20
52	5	5	4	5	5	5	5	4	38
53	2	2	2	2	2	2	2	2	16
54	4	5	4	4	5	4	4	5	35
55	3	4	3	3	4	3	3	3	26
56	3	4	4	4	4	3	4	3	29
57	3	4	4	4	4	4	3	4	30
58	3	4	3	3	4	3	3	4	27
59	3	3	3	2	3	3	3	3	23
60	3	4	3	3	3	3	3	3	25
61	3	4	3	3	3	3	3	3	25
62	2	3	2	2	2	2	2	2	17

Gambar Standardized Loading Faktor



Tabel
Hasil Nilai Outer Loadings

	Pelatihan Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
X1_1	0.931			
X1_10	0.920			
X1_2	0.933			
X1_3	0.898			
X1_4	0.889			
X1_5	0.921			
X1_6	0.905			
X1_7	0.915			
X1_8	0.921			
X1_9	0.945			
X2_1		0.915		
X2_2		0.914		
X2_3		0.915		
X2_4		0.913		
X2_5		0.893		
X2_6		0.887		
X2_7		0.924		
X2_8		0.934		
Y_1			0.941	
Y_2			0.930	
Y_3			0.921	
Y_4			0.956	
Y_5			0.931	
Y_6			0.935	
Y_7			0.946	
Y_8			0.937	
Z_1				0.884
Z_10				0.890
Z_2				0.920
Z_3				0.886
Z_4				0.892
Z_5				0.869
Z_6				0.940
Z_7				0.908
Z_8				0.935
Z_9				0.927

Tabel
Hasil Nilai Heterotrait – Monotrait Ratio (HTMT)

	Pelatihan Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Pelatihan Kerja (X1)				
Lingkungan Kerja (X2)	0.097			
Kinerja Karyawan (Y)	0.598	0.550		
Motivasi Kerja (Z)	0.614	0.560	0.845	

Tabel
Hasil Nilai Composite Reliability

	Composite reliability (rho_c)
Pelatihan Kerja (X1)	0.982
Lingkungan Kerja (X2)	0.975
Kinerja Karyawan (Y)	0.983
Motivasi Kerja (Z)	0.978

Tabel
Hasil Nilai Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha
Pelatihan Kerja (X1)	0.979
Lingkungan Kerja (X2)	0.971
Kinerja Karyawan (Y)	0.980
Motivasi Kerja (Z)	0.975

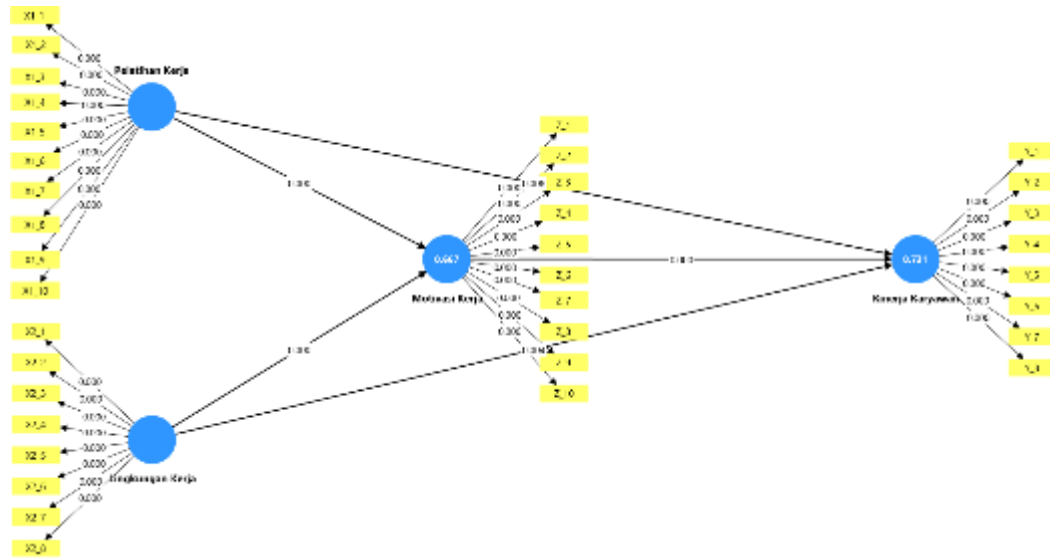
Tabel
Hasil Nilai Uji R-square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.731	0.718
Motivasi Kerja (Z)	0.667	0.656

Tabel
Hasil Nilai Uji F-square

	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (Z)
Pelatihan Kerja (X1)	0.132	1.093
Lingkungan Kerja (X2)	0.123	0.916
Kinerja Karyawan (Y)		
Motivasi Kerja (Z)	0.342	

Gambar Hasil Uji Bootsraping



Tabel Hasil Nilai Uji Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Pelatihan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.272	0.273	0.103	2.652	0.008
Pelatihan Kerja -> Motivasi Kerja	0.603	0.604	0.061	9.868	0.000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.252	0.253	0.088	2.871	0.004
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0.552	0.549	0.090	6.163	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.525	0.522	0.134	3.915	0.000

Tabel Hasil Nilai Specific Indirect Effects

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Pelatihan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Kerja	0.317	0.314	0.084	3.787	0.000
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.290	0.287	0.091	3.186	0.001



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 5168/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/2/6/2025

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 2/6/2025

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rapli Wardana Pohan
NPM : 2205160067
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1.kurangnya motivasi yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan
2.lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan karyawan
3.kurangnya pelatihan yang merata terhadap karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruhnya Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Upontel Internasional

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Rapli Wardana Pohan)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 5168/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/2/6/2025

Nama Mahasiswa : Rapli Wardana Pohan
 NPM : 2205160067
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
 Tanggal Pengajuan Judul : 2/6/2025
 Nama Dosen Pembimbing*) : WILLY YUSNANDAR, SE.M.Si
 Judul Disetujui**) : Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui motivasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. UPentel Internasional

Disahkan oleh:
 Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 23 - JULI - 25

Dosen Pembimbing

WILLY YUSNANDAR SE.M.Si

Keterangan:

*) Dasi oleh Pimpinan Program Studi

**) Dasi oleh Dosen Pembimbing

Sesudah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ini ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Awal Skripsi"



MALAYS PENDBIKKAN TINGGI PENLILHAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/IAK-Pj/PT/10/2024
 Pusat Administrasi Jalan Makhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6621693

<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.youtube.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.linkedin.com/umsuMEDAN)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 204/TGS/II.3.AU/UMSU-05/F/2026

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
 Pada Tanggal :

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Ropli Wardana Pohan
 N P M : 2205160067
 Semester : VII (Tujuh)
 Program Studi : Manajemen
 Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara

Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, SE., M.Si

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. Tugas Akhir dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 21 Januari 2027 Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 02 Sya'ban 1447 H
 21 Januari 2026 M



Dekan
Dr. Radiman, S.E., M.Si
 N I D N : 0107087801

Tembusan :
 1. Pertinggal.





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1743/KBAN-PT/Ak.Pj/PT/18/2014
 Pusat Administrasi Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...) [umsu.medan](https://www.linkedin.com/company/umsu.medan)

Nomor : 204/II.3.AU/UMSU-05/F/2026
 Lampiran : -
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 02 Sya'ban 1447 H
 21 Januari 2026 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 RSU Muhammadiyah Sumatera Utara
 JL. Mandala By Pass No. 27 Medan
 Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Rapi Wardana Pohan
 Npm : 2205160067
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VII (Tujuh)
 Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si
 N I D N : 0107087801

Tembusan :
 1. Pertinggal





RUMAH SAKIT UMUM MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Jl. Mandala By Pass No. 27 Medan Telp : 061 – 7348222 Fax : 061 – 7348822
email : rsu.muhammadiyahsumut27@gmail.com Website: www.rsu.muhammadiyahsumut.or.id

Nomor : 349/II.6-AU/RSUMSU/F/2026
Lamp : -
Hal : Izin Riset Pendahuluan

Medan, 03 Sya'ban 1447 H
19 Januari 2026 M

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di-
Medan

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan Hormat, semoga kita semua tetap mendapat lindungan dari Allah SWT dan dalam keadaan sehat wal'afiat serta selalu sukses dalam menjalankan aktivitas dan tugas sehari-hari. Amin.

Menanggapi surat dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 204/II.3.AU/UMSU-05/F/2026 hal: Izin Riset Pendahuluan. Maka RSU Muhammadiyah Sumatera Utara memberikan izin penelitian kepada:

Nama	: Rapli Wardana Pohan
NIM	: 2205160067
Jurusan	: Manajemen
Judul Penelitian	: Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara

Guna untuk penyelesaian skripsi Mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh


 Direktur

dr. Mohamad Riza, M.Kes., S.H., M.HKes

Tembusan Yth :

1. Tim Asistensi RSU Muhammadiyah Sumut sebagai laporan
2. Kabag Umum dan SDM untuk diketahui
3. Kabid Pelayanan Medis untuk diketahui
4. Kabag Keuangan untuk diketahui
5. Arsip



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Rapli Wardana Pohan
NPM : 2205160067
Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Upentel Internasional

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	FOKUSKAN DEBUKN JUDUL.	25 25 11	
Bab 2	TEORI - TEORI DITAMBAH.	2 25 12	
Bab 3	KERANGKA KONSEPTUAL DI JELASKAN.	8 25 12	
Daftar Pustaka	MENDELUK.	8 25 12	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	—	—	
Persetujuan Seminar Proposal	KC LIKUT BI SEMINARKAN	15 25 12	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Medan, Desember 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 08 Januari 2026 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Rapi Wardana Pohan
Konsentrasi : Man. Sdm
N .P.M. : 2205160067
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 12-09-2004
Alamat Rumah : Jl. Veteran, pasar 8 helvetia
Judul Proposal : Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Upentel Internasional

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Ganti objek menjadi RSU Muhammadiyah Sumut
Bab I	Data tidak sesuai dgn judul
Bab II	Indikator di jelaskan
Bab III	Inner model di jelaskan dan buat data primer dan sekunder
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus


Medan, Kamis, 08 Januari 2026

TIM SEMINAR


Ketua
Agus Satri, S.E., M.Sc.
Pembimbing


Willy Yusnandar, S.E., M.Si.


Sekretaris
Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.
Pemanding


Assoc. Prof. Nel Arianty, S.E., M.M.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6024567 Ext. 304 Medan 220238



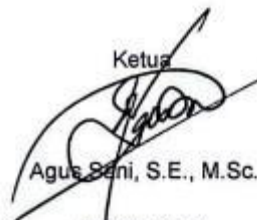

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil seminar Proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Kamis*, *08 Januari 2026* menerangkan bahwa:

Nama : Rapi Wardana Pohan
Konsentrasi : Man. Sdm
N.P.M. : 2205160067
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 12-09-2004
Alamat Rumah : Jl. Veteran, pasar 8 helvetia
JudulProposal : Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir dengan pembimbing: *Willy Yusnandar, S.E., M.Si.*

Medan, Kamis, 08 Januari 2026

Ketua

Agus Sani, S.E., M.Sc.
Pembimbing

Willy Yusnandar, S.E., M.Si.

Sekretaris

Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.
Pembanding

Assoc. Prof. Nel Arianty, S.E., M.M.

Diketahui / Disetujui
a.n. Dekan
Wakil Dekan - I

Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.
NIDN. 0118127401



UMSU
Unggul Kompetensi | Berprestasi

Walaupun kami memiliki nomor dan alamat...

Nomor : 1189/IL.3.AU/UMSU-05/F/2026
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

MAJELIS PUNDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PESAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1743K/BAN-PT/AN/Pj/PT/00/2024
Pusat Administrasi Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Medan, 24 Ramadhan 1447 H
13 Maret 2026 M

Kepada Yth,
Bapak / Ibu Pimpinan
Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Rapi Wardana Pohan
N P M : 2205160067
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :
1. Pertinggal

Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si
NIDN: 0107087801





RUMAH SAKIT UMUM MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Jl. Masjid Bypass No. 27 Medan Telp : 061 - 7348222 Fax : 061 - 7348822
email: rsu.muhammadiyahsumut27@gmail.com Website: www.rsu.muhammadiyahsumut.or.id

Nomor : 1152/II.6.AU/RSUMSU/F/2026
Lamp : -
Hal : Selesai Penelitian

Medan, 27 Ramadhan 1447 H
16 Maret 2026 M

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Kedokteran
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di-
Tempat

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan Hormat, semoga kita semua tetap mendapat lindungan Allah SWT dan dalam keadaan sehat wal'afiat serta selalu sukses dalam menjalankan aktivitas dan tugas sehari-hari. Aamiin.

Menindaklanjuti surat RSU Muhammadiyah Sumut nomor : 349/II.6-AU/RSUMSU/F/2026, perihal: Izin Penelitian menerangkan bahwa atas nama **Rapli Wardana Pohan** telah selesai melakukan penelitian di RSU Muhammadiyah Sumut, yang dilaksanakan pada tanggal 20 Januari 2026 s/d 16 Maret 2026.

Demikian hal ini disampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.


dr. Mohamad Riza, M.Kes., S.H., M.HKes.

- Tembusan Yth :
1. Rektor Universitas Muhammadiyah Sumut (sebagai laporan)
 2. Tim Asistensi RSU Muhammadiyah Sumut (sebagai laporan)
 3. Kabag Umum dan SDM (untuk diketahui)
 4. Kabid Pelayanan Medis (untuk diketahui)
 5. Kabag Keuangan (untuk diketahui)
 6. Arsip

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Rapli Wardana Pohan
 NPM : 2205160067
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Sumatera Utara

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan TUGAS AKHIR atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/Tugas Akhir.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/Tugas Akhir dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 6 April 2026
 Pembuat Pernyataan.


Rapli Wardana Pohan

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan TUGAS AKHIR

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Rapli Wardana Pohan
Tempat & Tgl Lahir : Medan / 12-September-2004
Nomor Induk Keluarga : 1271061209040003
NPM : 2205160067
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : JL.Sepakat LK 26
Kontak : 0853-7204-7331

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Muhammad Darim Pohan
Pekerjaan Ayah : Karyawan Swasta
Nama Ibu : Suartik
Pekerjaan Ibu : Pengurus Rumah Tangga
Alamat : JL.Sepakat LK 26
No. Handphone : 0822-7520-3634

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

1. SDN 101410 Batu Gana (2010 -2016)
2. SMPN 2 Padang Bolak Julu (2016 -2019)
3. SMK PAB 1 Helvetia Medan (2019-2022)